

Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund

Lind, Inken (Ed.); Löther, Andrea (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lind, I., & Löther, A. (Hrsg.). (2008). *Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund* (cews.publik, 12). Bonn: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-233429>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Mitglied der
Leibniz
Leibniz-Gemeinschaft

Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund

cews.publik.no12

gesis



Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund

Inhalt

Vorwort	5
Einleitung	7
1 Migrationshintergrund und Chancen an Hochschulen: Gesetzliche Grundlagen und aktuelle Statistiken Parminder Bakshi-Hamm, Inken Lind	11
2 Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund aus der Sicht der Gleichstellungspolitik Parminder Bakshi-Hamm, Inken Lind, Andrea Löther	25
3 Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und ihre Erfahrungen an deutschen Universitäten Parminder Bakshi-Hamm	61
4 Akademische und soziale Integration ausländischer Studentinnen an deutschen Hochschulen Lars Leszczcensky, Ulrich Heublein	75
5 „Ausländerin zu sein hieß immer, mit Migration irgendetwas machen zu müssen. Ich wollte nicht in diese Schublade gesteckt werden.“ Interview mit Frau A.	91
6 „Dadurch, dass ich hier arbeite, hat die weiße deutsche Akademie ein anderes Gesicht bekommen.“ Interview mit Frau B.	97
7 Gleichstellungsarbeit mit umfassender Zuständigkeit für alle Diskriminierungstatbestände – keine attraktive Perspektive für Frauenbeauftragte Dr. Marianne Kriszio	105
8 Anti-Diskriminierung und Gleichstellungspolitik Anneliese Niehoff	107
9 Schlussfolgerungen Parminder Bakshi-Hamm, Inken Lind, Andrea Löther	109
Anhang	113
Anhang 1: Interviewleitfaden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	113
Anhang 2: Fragen der Online-Erhebung	115
Anhang 3: Interviewleitfaden Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund	122

Vorwort

„Frau sein hat immer eine Rolle gespielt.“

„ ... in meinem Studiengang war ich der einzige sichtbare schwarze Mensch.“

Das Jahr 2007 war das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“, in dessen Rahmen das CEWS das Projekt „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“ einwerben konnte, dessen Fragestellungen einen besonderen Aspekt der Mehrfachdiskriminierung in den Blick genommen haben.

Die Gruppe der Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund war bisher kaum Thema der deutschen Gleichstellungspolitik, insofern wurde mit diesem Projekt eine Forschungslücke angegangen. Die Ergebnisse des CEWS-Projekts ebenso wie die anderen Fachbeiträge zu diesem Thema freue ich mich Ihnen hiermit vorlegen zu können.

Schlagworte zu den Beiträgen dieses Bandes sind:

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG in seiner Bedeutung bezüglich der Diskriminierung aufgrund der Tatbestände Rasse und Geschlecht.
- Die Bedeutung des Zusammenwirkens verschiedener Diskriminierungserfahrungen.
- Die Ansätze von Diversity Management an Hochschulen.
- Berichte zu persönlichen Erfahrungen als deutsche Wissenschaftlerin mit türkischem bzw. afrikanischem Migrationshintergrund.
- Die Bedeutung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund für die Internationalisierung von Hochschulen.
- Die Bedingungen für die Unterrepräsentation von Studierenden mit Migrationshintergrund.
- Studien- und Arbeitsbedingungen der 2. und 3. Generation von Migrant/innen an Hochschulen.
- Das Verständnis von Gleichstellungspolitik im europäischen Ausland (GB, Skandinavien) und in den USA.

Mit dieser Publikation möchte das CEWS alle verantwortlichen Akteurinnen und Akteure für die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und deren Erfahrungen sensibilisieren. Es ist notwendig, den Mangel an Kenntnissen, Daten und Fakten zu diesem Themenfeld zu überwinden und der direkten und indirekten Diskriminierung dieser Gruppe von Wissenschaftlerinnen entgegen zu treten.

Die Autor/innen dieses Bandes haben unterschiedliche Positionen bezüglich der Ausweitung der Gleichstellungspolitik auf weitere Diskriminierungstatbestände neben dem des Geschlechts und des Umgangs mit diesen Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund möchte das CEWS mit diesem Band fundiertes Material für die weitere Diskussion zu Strategien für eine zukunftsfähige Chancengleichheitspolitik zur Verfügung stellen.

Allen, die die Durchführung der Untersuchung und das Erscheinen der hier vorgelegten Broschüre cews.publik no.12 ermöglicht haben, sei an dieser Stelle gedankt, insbesondere der Europäischen Kommission und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend BMFSFJ für die finanzielle Unterstützung.

Dr. Parminder Bakshi-Hamm hat das CEWS für das Thema sensibilisiert und die Untersuchung zusammen mit uns durchgeführt, sie hat also den Grundstein gelegt, auf den es jetzt weiter aufzubauen gilt.

Bonn, im November 2008

Jutta Dalhoff

Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

Einleitung

Die Situation von Migranten der zweiten und dritten Generation gehört zu den viel diskutierten und inzwischen in allen Medien präsenten Themen. Eine stetig wachsende Zahl sozialwissenschaftlicher Studien setzt sich mit der Situation von Personen mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem auseinander. Trotz dieses intensiven wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Diskurses bleibt die Teilhabe an tertiärer Bildung und insbesondere die Teilhabe an akademischen Laufbahnen weitgehend unberücksichtigt. Aspekte der Chancengleichheit innerhalb akademischer Laufbahnen wurden in Deutschland fast ausschließlich unter der Geschlechterperspektive betrachtet, da hier eine im Vergleich zu anderen Ländern deutliche Unterrepräsentanz von Frauen und eine geringe Veränderungsdynamik zu verzeichnen war und ist. Zahlreiche hochschulpolitische Maßnahmen zielten daher auf die Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Trotz zum Teil deutlicher Erfolge liegt der Frauenanteil an Professuren im Jahr 2006 jedoch noch immer nur bei rund 15,2%, bei den höchstdotierten Professuren bei 9,9%. Deutschland bildet damit im europäischen Vergleich nach wie vor eines der Schlusslichter.

Der Aspekt der Mehrfachdiskriminierung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund wurde also bislang sowohl von der Forschung als auch von konkreten politischen Maßnahmen unberücksichtigt gelassen. So gibt es bisher nur wenige Ansätze, Migrantinnen als Zielgruppe der Gleichstellungspolitik an Hochschulen wahrzunehmen. Auch deutliche Hinweise aus Studien zum Einfluss des sozialen Hintergrundes und der Herkunftsfamilie auf eine Wissenschaftskarriere¹ führten nicht zu einer Ausweitung des Blickfeldes auf Frauen mit heterogenem kulturellem Hintergrund, die eine Wissenschaftskarriere anstreben.

In jüngster Zeit hat die europäische Initiative zur Inkraftsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) der Problematik der Mehrfachdiskriminierungen zu mehr Aufmerksamkeit verholfen. Obwohl in diesem Zusammenhang gerade die Probleme von Migrantinnen und die Schwierigkeiten dieser Personengruppe beim Bildungszugang untersucht wurden,² gibt es kaum Studien, die sich explizit mit hoch qualifizierten Migrantinnen beschäftigen.

Angesichts der aktuellen Debatte zur Bildungsintegration von MigrantInnen sowie des parallel geführten Diskurses zum Erhalt der Innovations- und Konkurrenzfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Deutschlands und der noch immer geringen Teilhabe von Wissenschaftlerinnen an hohen Positionen scheint dringend geboten, die Integration von Migrantinnen in wissenschaftliche Laufbahnen zu thematisieren. Der vorliegende Band greift diese Lücke auf verbunden mit der Hoffnung, innerhalb des Themenfeldes Gleichstellungspolitik an Hochschulen das Bewusstsein für die Problematik der Mehrfachdiskriminierung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund zu schärfen.

Das Ziel dieser Studie ist es, die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Kontext der wachsenden Internationalisierung deutscher Hochschulen und der Einführung des AGG zu präsentieren und damit eine Diskussion darüber zu beginnen, in welchem Maße diese Frauen innerhalb der Karriere- und Gleichstellungsstrukturen des Hochschulsystems eingebunden sind.

Die Diskussion um Diversity und Diversity Management, die im Zusammenhang mit der Internationalisierung und zum Teil auch mit der Exzellenzinitiative Einzug in Hochschulen

¹ Vgl. dazu z.B. Leemann 2002; Geenen 2000; Beaufays 2003; zusammenfassend Lind, 2004 Lind 2004; für andere akademische Arbeitsfelder wurde dieser Aspekt bereits stärker berücksichtigt, siehe z.B. Akman et al. 2005; Nohl et al. 2006.

² Z.B. Vetter 2004; Gaspard 2001; Lippegauß / Jöst 2006; Westphal 2004.

hielt,³ lenkt den Blick auf die Verwobenheit verschiedener Diskriminierungsformen. In der Forschung wird diese Verwobenheit unter dem Stichwort „Intersektionalität“ untersucht, mit dem anders als der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ keine Addition von Diskriminierungen, sondern das Zusammenwirken verschiedener Differenzkategorien sowie unterschiedlicher Dimensionen sozialer Ungleichheit analysiert wird (Degele / Winker 2007).⁴ Klassisch wird dabei die Trias „class“, „race“ und „gender“ behandelt, daneben werden auch andere Kategorien wie Körper, Alter, Sexualität oder Region einbezogen. Auch wenn die vorliegende Untersuchung stärker anwendungsorientiert angelegt ist, stehen bei dem Thema „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“ gerade die Wechselwirkungen und Verschränkungen der Kategorien „Geschlecht“ und „ethnischer Hintergrund“ im Mittelpunkt der Fragestellung.

Nicht nur in der Forschungsfrage, sondern auch in der praktischen Realisierung steht die vorliegende Studie im Zusammenhang mit Diskussionen zu Anti-Diskriminierung und der Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen. Eine EU-Förderung aus Mitteln des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007“ ermöglichte deren Durchführung.

Der vorliegende Band umfasst sowohl die Ergebnisse zur Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund als auch zusätzliche Beiträge zu dem Thema. In dem ersten Abschnitt „Migrationshintergrund und Chancengleichheit an Hochschulen: Statistische Analyse“ wird zum einen dargelegt, welche statistischen Daten zum Migrationshintergrund vorhanden sind. Zum anderen werden die vorhandenen Daten geschlechterspezifisch ausgewertet. In dem Beitrag „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund aus der Sicht der Gleichstellungspolitik“ werden Ergebnisse einer Online-Befragung sowie mehrerer Telefoninterviews mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt. Dabei wurden Kenntnisse über die Situation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, konkrete Erfahrungen als auch die generelle Einschätzung der Problematik abgefragt. Die Erfahrungen und Sichtweisen der Wissenschaftlerinnen selbst kommen in dem Kapitel „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und ihre Erfahrungen an deutschen Universitäten“ zur Sprache. Dieser Teil der Studie basiert auf sieben biographischen Interviews. Um einen vertieften Einblick in die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund zu geben, wurden zwei Interviews als fortlaufende Erzählung zusammengefasst.

Mit der besonderen Problematik von Studierenden mit Migrationshintergrund, insbesondere mit dem erhöhten Studienabbruch beschäftigt sich der Gastbeitrag von Ulrich Heublein, Mitarbeiter beim HIS, der für eine geschlechterspezifische Auswertung einer übergreifenden Studie gewonnen werden konnte. Schließlich präsentieren zwei Akteurinnen der Gleichstellungspolitik – Marianne Kriszio von der Humboldt-Universität Berlin und Anneliese Niehoff von der Universität Bremen – ihren Standpunkt zu der Verschränkung von Geschlechter-Gleichstellungspolitik und Anti-Diskriminierung. Abschließend werden Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der Studie gezogen.

Der Dank des CEWS gilt zuerst den Wissenschaftlerinnen, die bereit waren, über ihre Erfahrungen als Migrantinnen an deutschen Hochschulen zu berichten. Weiter danken wir den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen, die sich an der online-Befragung und an den Telefoninterviews beteiligten und damit über Konzepte und mögliche Leerstellen der bisherigen Gleichstellungspolitik reflektierten. Dank gebührt auch Parminder Bakshi-Hamm, die das Thema „Wissenschaftlerinnen mit Migrations-

3 Hinweise für eine breiter werdende Diskussion zu Diversity an Hochschulen sind unter anderem die Stabsstelle „Human Resources, Gender and Diversity Management“ der RWTH Aachen (URL: <http://www.igad.rwth-aachen.de/>), die Schaffung eines Prorektorats für Diversity Management an der Universität Duisburg-Essen (Pressemeldung: http://www.uni-duisburg-essen.de/home/fb/presse/presse_allg/presse_11.07.2008_50784.shtml) oder die Gründung der Zeitschrift „Internationalisierung, Vielfalt und Inklusion in Hochschulen“ (URL: <http://www.universitaetsverlagwebler.de/IVI.html>).

4 Grundlegend zu Intersektionalität vgl. Crenshaw 1989. Zur Rezeption in der deutschsprachigen Forschung vgl. Walgenbach et al. 2007, Klinger / Knapp 2005.

hintergrund“ an das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS herantrug und mit Beharrlichkeit eine Bewusstseinsveränderung innerhalb der deutschen Gleichstellungspolitik verfolgt.

Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund stellen bisherige Konzeptionen der Gleichstellungspolitik in Frage. Ihre besondere Situation stellt eine Herausforderung für bisherige Gleichstellungsbemühungen dar. Gleichzeitig ist die Forderung nach Chancengleichheit für Frauen und Männer in Wissenschaft und an Hochschulen eine Anforderung an das deutsche Hochschulsystem, die noch längst nicht realisiert ist. Aufgrund dieser Situation sind Akteurinnen der Gleichstellungspolitik sensibilisiert für Ungleichheiten und Diskriminierungserfahrungen, wissen aber auch um die Brüchigkeit bisheriger Erfolge. Die Frage nach den Zusammenhängen und der Bearbeitung verschiedener Diskriminierungsformen innerhalb der Hochschule führt daher auch zu Verunsicherungen und Diskussionen. Das CEWS möchte mit dem vorliegenden Band erste empirische Ergebnisse vorstellen, unterschiedliche Perspektiven und Positionen sichtbar machen und so in Hochschulen und insbesondere bei den Akteurinnen der Gleichstellungspolitik eine größere Sensibilität für die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund schaffen.

Literatur

- Akman, Saro/ Meltem Gülpinar, et al. (2005): Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften: Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. In: Personalführung 38. Jg. (Heft 10), S. 72-76.
- Beaufays, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. In: The University of Chicago Legal Forum (Feminism in the Law: Theory, Practice and Criticism), S. 139-167.
- Degele, Nina / Gabriele Winker (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse (Elektronische Ressource), Feministisches Institut Hamburg, URL: <http://www.feministisches-institut.de/intersektionalitaet.html>, (abgerufen am 16.1.2008).
- Gaspard, Françoise (2001): Unsichtbar, verteufelt, instrumentalisiert : Migrantinnen und ihre Töchter. In: Beate Kraus (Hg.), Frauenarbeit - Männerarbeit: neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Frankfurt am Main: Campus, S. 260-273.
- Geenen, Elke M. (2000): Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen. In: Beate Kraus (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main, S. 83-106.
- Klinger, Cornelia / Gudrun-Axeli Knapp (2005): Achsen der Ungleichheit - Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmung von Klasse, Geschlecht, „Rasse / Ethnizität“. In: Transit : europäische Revue (29), S. 72-95.
- Leemann, Regula Julia (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem: wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur / Zürich: Rüegger.
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung; No. 2. Bielefeld: Kleine.
- Lippegauß, Petra / Martina Jöst (2006): Lebensentwürfe junger Migrantinnen im Berufsorientierungsprozess – Quantitative und qualitative Erforschung ihrer Lebenssituation bezogen auf die Stadt Offenbach am Main. Stadt Offenbach, Frauenbüro ; INBAS GmbH, Offenbach, Offenbach.

- Nohl, Arnd-Michael/ Karin Schittenhelm, et al. (2006): Kulturelles Kapital in der Migration – ein Mehrebenenansatz zur empirisch-rekonstruktiven Analyse der Arbeitsmarkintegration hochqualifizierter MigrantInnen. In: Forum Qualitative Sozialforschung 7 (3), S. Art. 14, URL: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/3-06/06-3-14-d.htm>.
- Vetter, Peter (2004): Chancengleichheit im Bildungswesen: theoretische Analyse anhand der Kriterien „kulturelle Herkunft“ und „Geschlecht“ sowie Darstellung des Pilotprojekts AMIE (berufsvorbereitendes Ausbildungsjahr für Migrantinnen in technischen und technologischen Berufen). Bern: Ed. Soziothek.
- Walgenbach, Katharina/ Gabriele Dietze, et al., Hg. (2007): Gender als interdependente Kategorie: neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität Opladen: B. Budrich.
- Westphal, Manuela (2004): Migration und Genderaspekte – Feminisierung internationaler Migration. Bundeszentrale für politische Bildung, Berlin, URL: <http://www.bpb.de/files/39WAAT.pdf>.

Migrationshintergrund und Chancen an Hochschulen: Gesetzliche Grundlagen und aktuelle Statistiken

Parminder Bakshi-Hamm und Inken Lind

Gesetzliche Grundlagen

Grundlage für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie für die Gleichstellung von Personen unterschiedlicher Herkunft ist das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG). In der ursprünglichen Fassung von 1949 wurde die Gleichheit vor dem Gesetz wie folgt festgeschrieben:¹

[Artikel 3 (GG, Erstfassung von 1949)]

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Seine heutige Form erhielt dieser Artikel im Jahr 1994 durch zwei Zusätze:²

[Artikel 3 (GG, heutige Fassung)]

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Damit wurde eine Entwicklung, die sich seit den 1980er Jahren abgezeichnet hatte, auf eine grundgesetzliche Basis gestellt: Während Frauenpolitik sich seit den 1950er Jahren zunächst hauptsächlich auf familienrechtliche Fragestellungen konzentriert hatte, rückte ab 1980 die Frage der Beteiligung von Frauen am Berufsleben in den Vordergrund. Beginnend mit dem EG-Anpassungsgesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz wurden nun konkrete arbeitsrechtliche Vorschriften formuliert.³ Bei der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1985 wurden die Universitäten dazu verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hinzuwirken.⁴ Im selben Jahr wurden die ersten Gleichstellungsstellen an Hochschulen eingerichtet. Diese Veränderungen kennzeichnen den Übergang von einer verbalen Beteuerung der Gleichberechtigung und eines nominellen Diskriminierungsverbots

1 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Bundesgesetzblatt I 1949, S. 1.

2 Änderungsgesetz zum Grundgesetz, Bundesgesetzblatt I 1994, S. 3146.

3 Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz, Bundesgesetzblatt I 1980, S. 1308.

4 Hochschulrahmengesetz-Novelle, Bundesgesetzblatt I 1985, S. 2090.

hin zu einer zielgerichteten Frauenförderung, die mit Methoden arbeitet, welche im englischen Sprachraum mit den Begriffen *affirmative action* und *positive action* umschrieben werden. Nach gesetzgeberischen Initiativen auf Bundes- und Landesebene in Form von Frauenförderungsgesetzen und dem Zweiten Gleichberechtigungsgesetz von 1994 war die oben erwähnte Ergänzung des Verfassungsartikels konsequent.⁵

Verglichen mit den Anstrengungen, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern bisher unternommen wurden, haben die anderen im Artikel 3 des Grundgesetzes genannten Benachteiligungsgründe (mit Ausnahme der Gleichstellung von Behinderten) lange Zeit wenig Aufmerksamkeit erhalten. Seit dem Ende der 1990er Jahre leitete eine Reihe von EG-Richtlinien einen Prozess ein, der das Thema der Chancengleichheit dagegen in einen umfassenderen Rahmen stellt.⁶ In Deutschland führte dies zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 mit dem in § 1 formulierten Ziel:⁷

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Das AGG enthält mehrere neue Vorschriften zum Schutz vor Benachteiligungen im Arbeits- und Zivilleben. Grundsätzlich ist der sehr weit gefasste Benachteiligungsbegriff bemerkenswert, nach dem auch mittelbare Benachteiligungen verboten werden, die – nach § 3 Absatz 2 – vorliegen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Ausgenommen sind Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und deren Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Dieses Verbot von indirekter Diskriminierung zwingt insbesondere auch öffentliche Einrichtungen und Organisationen dazu, ihre Vorgehensweisen kritisch danach zu hinterfragen, wie sie auf die potenziell benachteiligten Gruppen wirken.

Außerdem stellt das AGG nun auch für die bei der Grundgesetzänderung von 1994 nicht berücksichtigten Benachteiligungsgründe die Berechtigung von positiven Maßnahmen klar (§ 5); demnach ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sind ein besonders sensibles Thema, das in der deutschen Geschichte im Spannungsfeld zwischen nationalsozialistischer Vergangenheit und neuen Entwicklungen zur Zuwanderungsdebatte steht. In der Öffentlichkeit erhält dieses Thema in erster Linie bei individuellen Formen von rechtsextremistischen Vorfällen Aufmerksamkeit oder im Zusammenhang mit den Problemen von Kindern mit Migrationshintergrund im deutschen Schulbetrieb, vor allem im Zusammenhang mit internationalen Vergleichsstudien wie dem *Programme for International Student Assessment* (PISA).

In diesem Kontext die Lage an deutschen Hochschulen zu thematisieren – insbesondere im Hinblick auf potenzielle indirekte Diskriminierungen oder auf die Notwendigkeit positiver Maßnahmen – ist eher unüblich. Dies gilt umso mehr, wenn man nicht nur die Lage

⁵ Zweites Gleichberechtigungsgesetz, Bundesgesetzblatt I 1994, S. 2103.

⁶ Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Amtsblatt EG Nr. L 180 S. 22); Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Amtsblatt EG Nr. L 303 S. 16); Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Amtsblatt EG Nr. L 269 S. 15); Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Amtsblatt EG Nr. L 373 S. 37).

⁷ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetzblatt I 2006, S. 1897.

der Studierenden betrachtet, sondern auch die Situation von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschulkarriere anstreben.

Statistische Datenlage

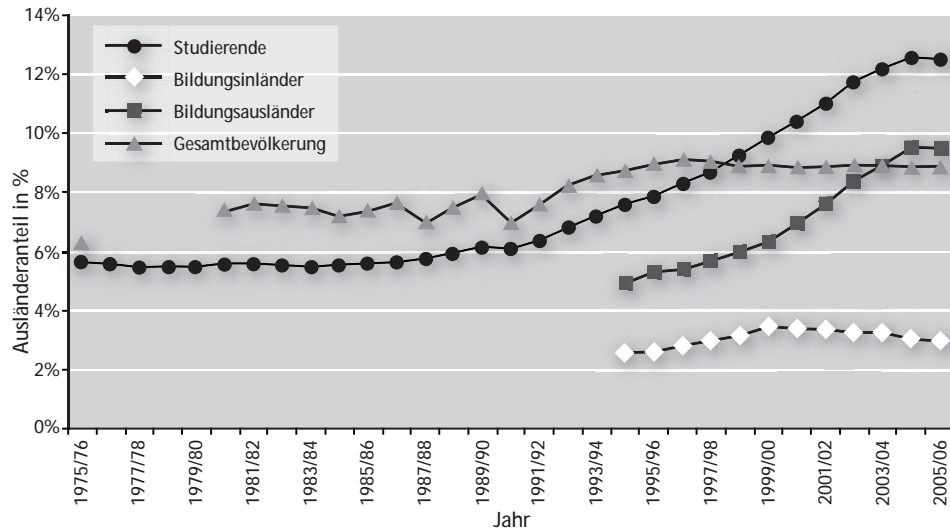
Sollen nicht nur individuelle sondern auch institutionelle und sogar indirekte Benachteiligungen einzelner Bevölkerungsgruppen ermittelt werden, liegt es nahe zu prüfen, ob die entsprechenden Bevölkerungsgruppen in allen relevanten Lebensbereichen in den ihren Gesamtbevölkerungsanteilen entsprechenden Proportionen teilhaben. Eine unproportionale Beteiligung ist zwar noch kein Beleg für Benachteiligungen, rechtfertigt aber genauere Untersuchungen zu den Ursachen der Unterrepräsentanz.

Mögliche signifikante Benachteiligungen wären anhand statistischer Daten zu untersuchen.⁸ Leider gibt es in Deutschland kein statistisch erfasstes Kriterium, welches Personen identifiziert, die von ethnischer oder rassistischer Benachteiligung betroffen sind.

Lange Zeit war die Staatsangehörigkeit das einzige durchgängig statistisch erfasste Merkmal, das auf etwaige Ungleichbehandlungen wegen der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Motiven hindeuten konnte. Für eine Analyse der Chancen von Menschen anderer ethnischer Herkunft an deutschen Hochschulen bleiben zunächst nur die entsprechenden Ausländerstatistiken.

Die Betrachtung der Ausländerzahlen an deutschen Hochschulen (Abbildung 1) zeigt seit dem Jahr 1990 einen deutlichen Anstieg, der dazu führte, dass seit 1998 der Ausländeranteil an deutschen Hochschulen größer ist als der Ausländeranteil in der Gesamtbevölkerung.

Abbildung 1: Ausländeranteile unter Studierenden und in der Gesamtbevölkerung



Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) und DAAD (2007)

Es ist jedoch wichtig, bei dieser Entwicklung eine Unterscheidung zu berücksichtigen, die 1994 in die Statistik eingeführt wurde: Diejenigen Ausländer/innen, die in Deutschland ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, werden als Bildungsinländer bezeichnet; dies sind also die Kinder der in Deutschland lebenden Ausländer. Davon zu unterscheiden sind die Bildungsausländer, also Studierende, die aus dem Ausland nach Deutschland, vorwiegend zu Studienzwecken, gekommen sind.

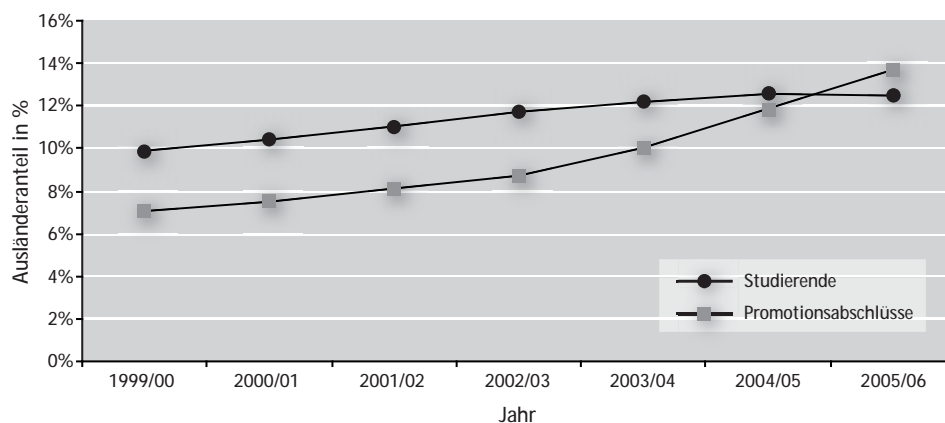
⁸ Vgl. Bakshi-Hamm (2007a)

Mit dieser Unterscheidung ist festzustellen, dass der Anstieg in der Zahl der ausländischen Studierenden allein in der wachsenden Zahl von Bildungsausländern infolge verstärkter Bemühungen um internationale Attraktivität deutscher Universitäten begründet liegt. Der Anteil von ausländischen Bildungsinländern hat jedoch nie die 4-Prozent-Marke erreicht und ist seit 2000 sogar rückläufig (Abbildung 1). Dies entspricht den zahlreichen Befunden zu den ungünstigeren Bildungschancen von Migrantenkindern.⁹

Im weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf werden die vorhandenen statistischen Daten, die zwischen Ausländern und Deutschen unterscheiden, immer unvollständiger. Der wichtige Unterschied zwischen Bildungsausländern und Bildungsinländern wird nicht mehr durchgängig erhoben, und sobald es um Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen geht, werden selbst die Angaben zur Staatsangehörigkeit selten erfasst.

Im akademischen Qualifikationsverlauf zeigt sich, dass in den letzten Jahren ein immer größer werdender Anteil an erfolgreichen Promotionen von AusländerInnen zu verzeichnen ist (Abbildung 2).

Abbildung 2 Ausländeranteil bei den Promotionsabschlüssen



Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b)

Einerseits fehlen bundesweite Statistiken, gleichzeitig veröffentlichen nur wenige Universitäten Zahlen zu Bildungsinländern ausländischer Herkunft. Beispielsweise betrug an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt – der deutschen Hochschule mit dem höchsten Bildungsinländeranteil – im Jahr 2005 der Anteil der Bildungsinländer an den erfolgreichen Promotionen nur 3,2%, während der Bildungsausländeranteil an den Promotionen 15,6% betrug.¹⁰

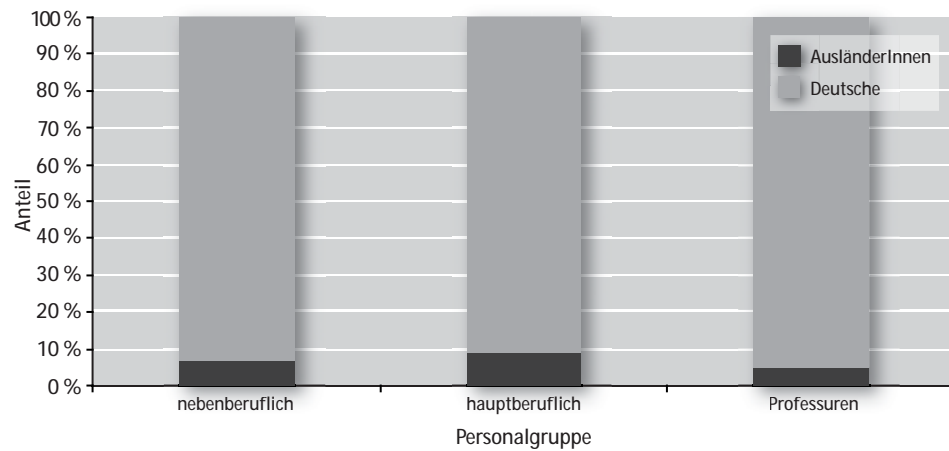
Insofern deutet die Entwicklung von Abbildung 3 keinesfalls auf besonders gute Entwicklungschancen von Ausländern an deutschen Universitäten, sondern hier spiegeln sich die Erfolge bei der Rekrutierung junger AusländerInnen für ein Promotionsstudium in Deutschland wider. Statistiken, die alleine nach „deutsch“ und „ausländisch“ differenzieren, geben deshalb wenig Anhaltspunkte für indirekte ethnische Benachteiligungen an deutschen Universitäten.

Insbesondere sind auch die Zahlen über deutsches und ausländisches Universitätspersonal (Abbildung 3) nicht aussagekräftig.

⁹ Vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung (2006) und Isserstedt et al. (2007).

¹⁰ Zahlen von <http://www.uni-frankfurt.de/forschung/fakten/statistik/index.html> (Zugriffsdatum 20.09.2007).

Abbildung 3 Ausländeranteile am wissenschaftlichen Personal



Quelle: Statistisches Bundesamt (2005a)

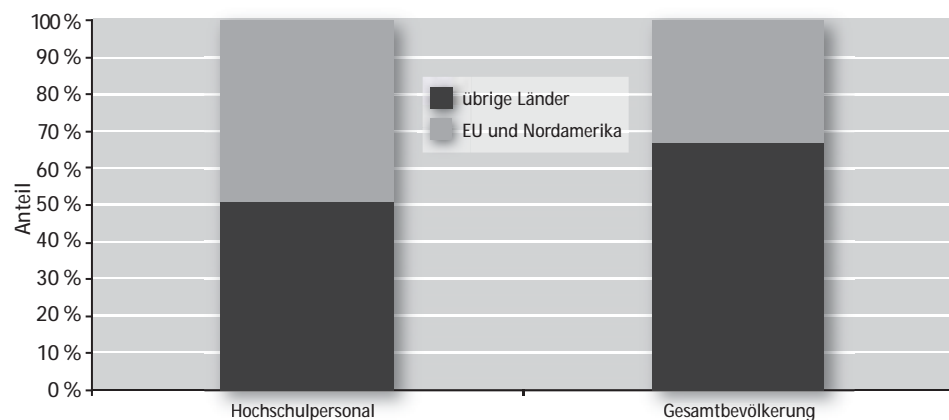
Wie Abbildung 3 zeigt, liegen die Ausländeranteile erheblich hinter denen der Promotionen zurück und sind bei den Professuren besonders niedrig.

Aufschlussreich ist eine Aufschlüsselung des ausländischen Universitätspersonals nach Herkunftsländern (Abbildung 4). Etwa die Hälfte des ausländischen Hochschulpersonals kommt aus EU-Staaten oder Nordamerika, also aus Ländern, die Deutschland kulturell besonders nahe stehen. Dies entspricht in keiner Weise der Länderverteilung in der Gesamtbevölkerung, bei der diese Ländergruppen nur etwa ein Drittel der AusländerInnen ausmachen.

Die pauschale Ausländerstatistik erscheint also ungeeignet, um Aussagen über ethnische Benachteiligungen im Hochschulbereich zu treffen. Eine Betrachtung der Herkunftsländer deutet darauf hin, dass bestimmte Herkunftsländer im Hochschulpersonal unterrepräsentiert sind.

In jüngster Zeit wurde die Aussagekraft von Ausländerstatistiken zunehmend kritisiert, da sie offensichtlich kein adäquates Werkzeug darstellen, um migrationsbezogene Veränderungen quantitativ zu erfassen.

Abbildung 4 Anteile der Herkunftsgruppen unter Ausländern



Quelle: Statistisches Bundesamt (2005a)

Ein bedeutsamer Mangel besteht darin, dass große Gruppen von migrationsgeprägten Personen nicht als Ausländer erfasst werden können. Dies sind zunächst einmal die Spätaus-

siedler mit ihren Kindern, dann aber auch Eingebürgerte mit ihren Kindern.¹¹ Ferner sind die Unterscheidungen nach bisheriger Aufenthaltsdauer und Geburtsland in den herkömmlichen Ausländerstatistiken nicht erfasst.

Seit 2005 berücksichtigen die Mikrozensus-Erhebungen, also die jährlichen Repräsentativbefragungen von 1%-Stichproben der Bevölkerung, dieses Problem.¹² Erfasst wird im Mikrozensus neben der eigenen Staatsangehörigkeit die Staatsangehörigkeit der Eltern, gegebenenfalls das eigene Zuzugsjahr und das der Eltern sowie das Jahr der eigenen Einbürgerung und dasjenige der Einbürgerung der Eltern.¹³

Auf dieser Grundlage werden Personen, die nach 1949 auf das heutige Gebiet Deutschlands zugewandert sind, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil als Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet.

In der Auswertung der Mikrozensusdaten werden unter den Personen mit Migrationshintergrund vier Teilfälle unterschieden (Tabelle 1):

I: Zugewanderte Ausländer

II: Ausländer der 2. oder 3. Generation

III: Spätaussiedler und eingebürgerte Zuwanderer

IV: In Deutschland geborene Kinder mit deutscher Staatsangehörigkeit, die mindestens einen Elternteil aus I, II oder III aufweisen

Tabelle 1 Verschiedene Teilfälle von Personen mit Migrationshintergrund

Staatsangehörigkeit	Geburtsland	
	Ausland	Deutschland
Ausländer	I	II
Deutsche	III	IV

Nach: Personen mit Migrationshintergrund – Auf dem Weg einer definitorischen Abgrenzung, in: Statistisches Bundesamt (2007a)

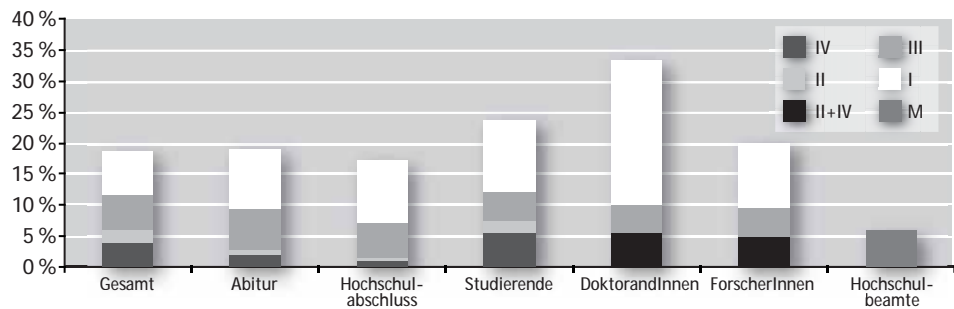
Die Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Personengruppen verdeutlicht Abbildung 5: Die gesamte Säulenhöhe gibt den Prozentsatz von Personen mit Migrationshintergrund in den jeweiligen Gruppen an. Aus dieser Betrachtungsweise ist zu erkennen, dass unter den Studierenden und ganz besonders unter den DoktorandInnen ein Migrationshintergrund häufiger vorkommt als in der Gesamtbevölkerung. Dieser hohe Anteil fällt im weiteren wissenschaftlichen Karriereverlauf deutlich ab. Unter denjenigen, die im Mikrozensus ihre berufliche Tätigkeit als „Forscher“ oder „Forscherin“ angegeben hatten, gibt es anteilmäßig kaum mehr Personen mit Migrationshintergrund als in der Gesamtbevölkerung. Bei den BeamtInnen an Hochschulen, also vorwiegend den Professuren, sind Personen mit Migrationshintergrund deutlich unterrepräsentiert.

Interessant ist die Aufspaltung des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund nach Teilfällen. Allerdings ist wegen der geringen Häufigkeit eine Aufspaltung bei den BeamtInnen nicht (der Gesamtanteil ist mit dem Symbol M dargestellt) und bei den DoktorandInnen und ForscherInnen nur eingeschränkt möglich (hier sind die Teilfälle II und IV, also alle in Deutschland Geborenen, zusammengefasst).

¹¹ Eingeführt durch das Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern, Bundesgesetzblatt I 2004, S. 1950.

¹² Zur Mikrozensus-Methodik siehe Statistisches Bundesamt (2006c).

¹³ Mikrozensus-Gesetz 2005, Bundesgesetzblatt I 2004, S. 1350.

Abbildung 5 Anteile von Personen mit Migrationshintergrund¹⁴


Quelle: Mikrozensus 2005¹⁵; vgl. Tabelle 2

Der hohe Anteil an Personen mit Migrationshintergrund bei Studierenden und DoktorandInnen ist vorrangig durch im Ausland geborene AusländerInnen bedingt (Teilfall I), die eigens zum Studium oder Promotionsstudium nach Deutschland gekommen sind. Allerdings kann dieser hohe Anteil auf wissenschaftlichen Positionen nach der Promotion nicht gehalten werden. Die Chancen auf eine Beamtenstelle an einer Hochschule sind für Menschen mit Migrationshintergrund sehr ungünstig.

Ferner wird aus dieser Darstellung deutlich, dass die in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund (Teilfälle II und IV) auf dem akademischen Karriereweg immer seltener vertreten sind. Offensichtlich ist gerade diese Personengruppe auch im Hochschulbereich besonders benachteiligt.

Dies stellt nicht nur eine eindeutige Chancenungleichheit für relevante Bevölkerungsanteile dar, es ist zudem auch ein deutlicher Verlust an Bildungspotenzialen für den Hochschulstandort Deutschland zu beklagen.

Positive Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund an deutschen Universitäten erscheinen also dringend angebracht. Das Know-How der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann hierbei eine wertvolle Hilfe sein.

Unbedingte Voraussetzung dafür ist eine Verbesserung der statistischen Datenlage. Nicht nur der Mikrozensus, sondern auch die Hochschulstatistiken müssen Migrationsmerkmale erfassen – so wie es bei der jüngsten Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks der Fall war¹⁶ und nun in den Schulstatistiken einzelner Bundesländer begonnen wird.¹⁷ Allerdings sollte hierbei auf eine eindeutige, für alle Statistiken gültige Definition der Begrifflichkeit Migrationshintergrund geachtet werden. Schon jetzt zeigen sich die Resultate von Mikrozensus und Sozialerhebung als schwer vergleichbar, weil hier grundsätzlich andere definitorische Ansätze gewählt wurden. Langfristig ist ein Abbau von ethnischen Ungleichbehandlungen, wie ihn das AGG vorschreibt, nur auf der Grundlage eines zuverlässigen *ethnic monitoring* zu erreichen.¹⁸

14 In der Säule „ForscherInnen“ werden die Befragten aufgeführt, die einen Beruf ausüben, der in die Berufsbe-reiche „Hochschullehrer“ oder „anderweitig nicht genannte geistes- oder naturwissenschaftliche Berufe“ der Klassifizierung der Berufe (Ausgabe 1992) des Statistischen Bundesamtes fallen; dies ist also ausdrücklich nicht identisch mit der Gruppe des wissenschaftlichen Hochschulpersonals. Die Säule „Hochschulbeamten“ enthält alle Befragten, die an einer Hochschule arbeiten und beamtet sind; darunter stellen die Professoren die größte Einzelgruppe.

15 Zahlen nach Statistisches Bundesamt (2007) und Spezialauswertungen, die freundlicherweise von Dr. G. Brückner vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt wurden.

16 Vgl. Isserstedt et al. (2007).

17 Beispielsweise in Nordrhein-Westfalen, vgl. Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten von Schülerinnen, Schülern und Eltern vom 14. Juni 2007, Systematische Sammlung aller Gesetze und Verordnungen SGV. NRW. 223.

18 Vgl. hierzu Commission for Racial Equality (2003).

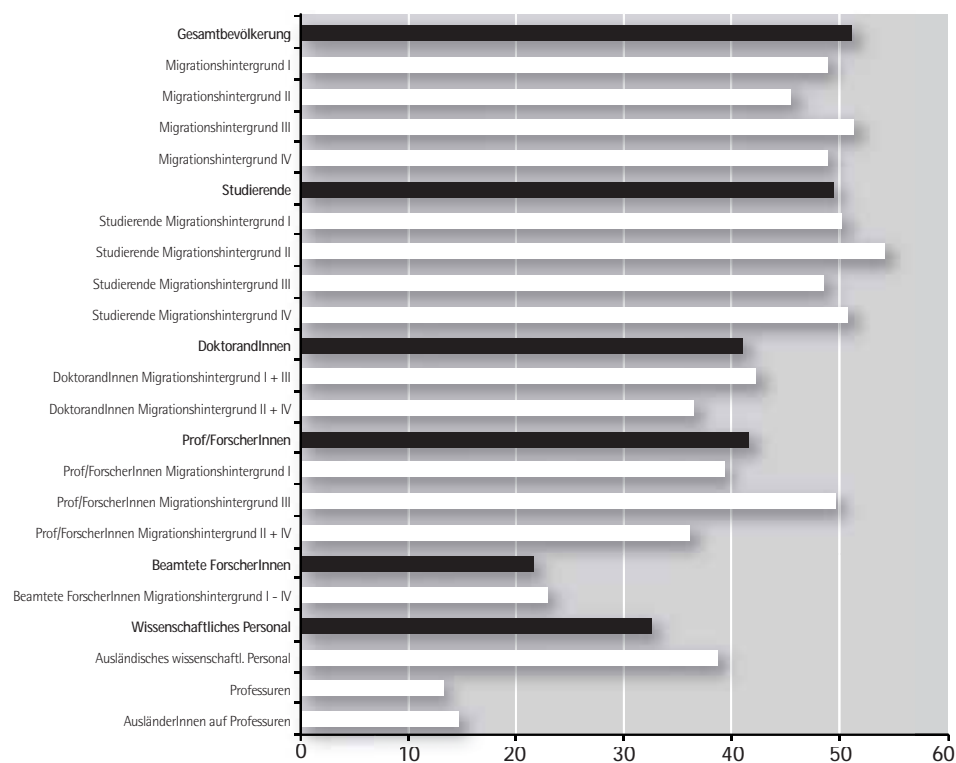
Frauen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen

Nach den vorangegangenen Ausführungen zu Personen mit Migrationshintergrund soll nachfolgend auf die Datenlage zu Frauen ausländischer Herkunft an bundesdeutschen Hochschulen fokussiert werden. Dafür werden die derzeit verfügbaren statischen Daten hinsichtlich der darin enthaltenen Informationen zur Beteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund an Wissenschaftskarrieren analysiert.¹⁹

In Abbildung 6 sind die Frauenanteile in verschiedenen Bevölkerungsgruppen dargestellt, wobei jeweils nach dem Migrationshintergrund unterschieden wird (s. Klassifizierung aus Tabelle 1). Die Daten stammen aus dem Mikrozensus 2005 und aus der Hochschul-Personalstatistik 2005. Teilweise mussten die Teilfälle der Migrationsklassifizierung zusammengelegt werden, da sonst nicht genug Fallzahlen vertreten wären.

Unter den Studierenden weisen die in Deutschland geborenen Personengruppen (Migrationshintergrund II und IV) die höchsten Frauenanteile auf. Es ist auffällig, dass gerade in dieser Gruppe im weiteren Qualifizierungsverlauf die Frauenanteile abnehmen: Schon bei den DoktorandInnen sind diese Fallgruppen am wenigsten vertreten. Dies setzt sich bei der Berufsgruppe „Professoren und Forscher“ fort. Diese Fallgruppen verdienen erhöhte Aufmerksamkeit, wenn es um Fragen der Frauenförderung an Hochschulen geht, da hier Frauen offensichtlich mehr Schwierigkeiten haben, eine wissenschaftliche Karriere aufzunehmen.

Abbildung 6 Frauenanteile in verschiedenen Gruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt (2005a) (Wissenschaftliches Personal und Professuren) und Mikrozensus 2005¹⁵ (übrige Gruppen); vgl. Tabelle 3

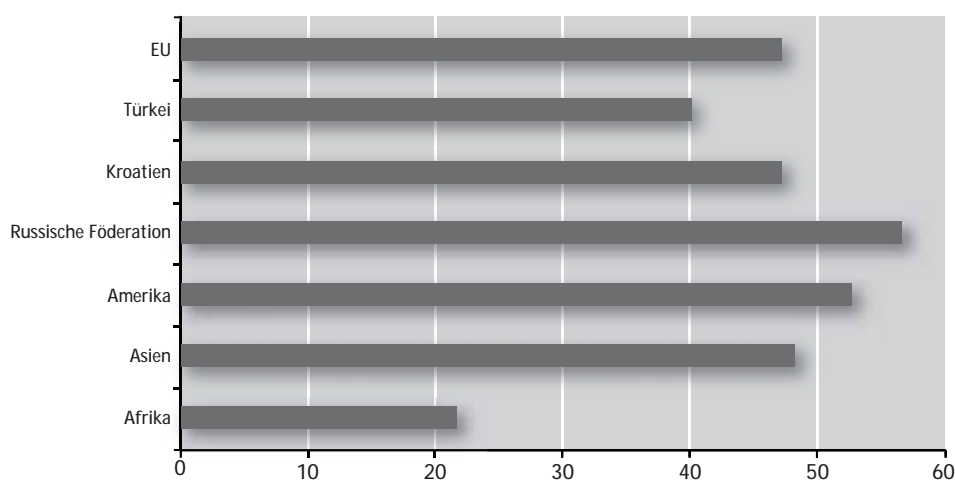
Die beiden untersten Balkengruppen, „Wissenschaftliches Personal“ und „Professuren“ sind der Hochschul-Personalstatistik entnommen, daher wird hier nur das Merkmal „AusländerIn“ aufgeführt. Auf den ersten Blick liegt angesichts dieser Zahlen der Schluss nahe, dass

¹⁹ Vgl. Bakshi-Hamm (2007b).

Ausländerinnen eine größere Chance auf eine wissenschaftliche Position an einer Hochschule haben als deutsche Frauen. Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass – wie in Abbildung 4 – eine starke Abhängigkeit vom Herkunftsland besteht. Leider weist die veröffentlichte Hochschul-Personalstatistik keine gleichzeitige Aufschlüsselung nach Geschlecht und Herkunftsland auf, so dass bei derzeitiger Datenlage diese Aspekte offen bleiben müssen.

Zu diesem Aspekt ist die Studierendenstatistik etwas ausführlicher. Aus Abbildung 7 wird für die Gruppe der BildungsinländerInnen, die erfolgreich ein Studium an einer deutschen Hochschule absolviert haben, deutlich, wie stark der Frauenanteil mit dem Herkunftsland zusammenhängt. Dabei sind vor allem Studentinnen mit türkischem und afrikanischem Hintergrund unterrepräsentiert.

Abbildung 7 AbsolventInnen – BildungsinländerInnen

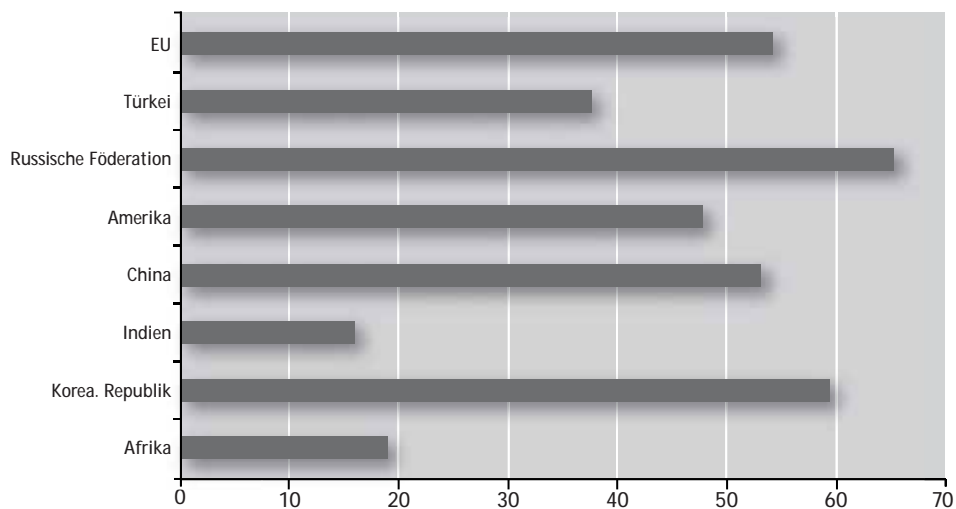


Quelle: Statistisches Bundesamt (2005b); vgl. Tabelle 4

Noch deutlicher sind die Unterschiede bei den BildungsausländerInnen, wie Abbildung 8 zeigt. Wobei wiederum die Ursachen für diese Herkunftsabhängigkeit nicht einfach zu klären sind. Allein die Zahlen für die drei am stärksten vertretenen asiatischen Länder werden noch bemerkenswerter, wenn man sie mit dem Frauenanteil an Studierenden in ihren Herkunftsländern vergleicht: Für China war 2005 die Frauenquote an chinesischen Universitäten 47% (nach den Zahlen des UNESCO-Statistik-Instituts), in Deutschland die Frauenquote von chinesischen Absolventinnen 53%.²⁰ Für Inderinnen ist die entsprechende Quote in Indien 39% und in Deutschland nur knapp 16%. Für Koreanerinnen ergibt sich umgekehrt ein Frauenanteil von 37% in Korea und von 59% in Deutschland.

²⁰ Zahlen ermittelt über die Custom Tables auf <http://stats.uis.unesco.org> (Zugriffsdatum 20.09.2007)

Abbildung 8 AbsolventInnen – BildungsausländerInnen



Quelle: Statistisches Bundesamt (2005b); vgl. Tabelle 5

Bereits diese wenigen, aus den existierenden Statistiken ableitbaren Befunde verweisen auf eine Vielzahl von Herkunfts-Abhängigkeiten und Ungleichheiten für Frauen mit Migrationshintergrund an deutschen Universitäten. In einer Zeit der zunehmenden Internationalisierung ist es für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen wichtig, diesen Aspekt zur Kenntnis zu nehmen.

Ausblick

Die derzeitige Datenlage zu Frauen mit Migrationshintergrund in der Wissenschaft verweist auf eine Mehrfachdiskriminierung dieses Personenkreises an deutschen Hochschulen. Vor allem aber verdeutlicht die Datenlage die Notwendigkeit, den Wissensstand über die Zusammenhänge von ethnischer Herkunft, Geschlecht und universitären Chancen differenziert zu erweitern. Konkret bedeutet dies, in den offiziellen Hochschulstatistiken - sowohl in Bezug auf Studierende als auch auf wissenschaftliches Personal - den Migrationshintergrund zu erfassen.

Für die Frauen- und Gleichstellungsarbeit wird die Berücksichtigung genderrelevanter Fragen des Migrationshintergrundes zunehmend Bedeutung finden, unter anderem in einem umfassenderen Begriff der Chancengleichheit, der auch die ethnische Zugehörigkeit beinhaltet. Voraussetzung dafür ist jedoch die Weiterentwicklung bisheriger und der Aufbau neuer Strukturen zur Verwirklichung von Chancengleichheit – auch für Frauen mit Migrationshintergrund.

Weiterführende Tabellen

Tabelle 2: Absolute Zahlen zu Menschen mit Migrationshintergrund.

Diese Tabelle enthält – aufgeschlüsselt nach der Art des Migrationshintergrundes (s. Tabelle 1 Verschiedene Teilfälle von Personen mit Migrationshintergrund – die aus dem Mikrozensus 2005 (s. Fußnote 15) entnommenen, auf die Gesamtbevölkerung extrapolierten absoluten Häufigkeiten von Bildungs- und Tätigkeitsmerkmalen (s. Fußnote 15), aus denen die Anteile in Abbildung 5 berechnet wurden. Der Eintrag / bedeutet, dass die betreffende Häufigkeit in der Mikrozensus-Zählung für eine statistisch zuverlässige Angabe zu niedrig war.

			darunter in Deutschland geboren			darunter im Ausland geboren	Mit Migrations-Hintergrund	Ohne Migrations-Hintergrund	Alle
	IV	II		III	I				
Gesamt	3183900	1749300	4933200	4827700	5571300	10399000	15332200	67133100	82465300
Abitur	231600	116100	347700	818900	1166000	1984900	2332600	10041300	12373900
Hochschulabschluss	52500	27400	79900	293800	516800	810600	890500	4261700	5152200
Studierende	78300	26500	104800	69300	163600	232900	337700	1091500	1429200
DoktorandInnen	/	/	3300	2700	13900	16600	19900	39700	59600
ForscherInnen	/	/	8500	8700	18500	27200	35700	141500	177200
Hochschul-beamtInnen	/	/	/	/	/	/	3300	51900	55200

Tabelle 3: Absolute Zahlen für Frauen und Männer in verschiedenen Gruppen

Diese Tabelle enthält – aufgeschlüsselt nach der Art des Migrationshintergrundes (s. Tabelle 1 Verschiedene Teilfälle von Personen mit Migrationshintergrund) – die aus dem Mikrozensus 2005 (s. Fußnote 15) bzw. der Hochschulpersonalstatistik (Statistisches Bundesamt (2005a) entnommenen, auf die Gesamtbevölkerung extrapolierten absoluten Häufigkeiten von Frauen und Männern in verschiedenen Bildungs- und Tätigkeitsgruppen. Diese Zahlen bilden die Grundlage für Abbildung 6 Frauenanteile in verschiedenen Gruppen.

	Frauen	Männer
Gesamtbevölkerung	42126800	40338500
Migrationshintergrund I	2717900	2853400
Migrationshintergrund II	794000	955300
Migrationshintergrund III	2473400	2354400
Migrationshintergrund IV	1552100	1631900
Studierende	705900	723300
Studierende Migrationshintergrund I	81900	81700
Studierende Migrationshintergrund II	14400	12200
Studierende Migrationshintergrund III	33600	35700
Studierende Migrationshintergrund IV	39700	38600
DoktorandInnen	24400	35300
DoktorandInnen Migrationshintergrund I + III	7000	9600
DoktorandInnen Migrationshintergrund II + IV	1200	2100
Prof/ForscherInnen	192700	271700
Prof/ForscherInnen Migrationshintergrund I	14300	22100
Prof/ForscherInnen Migrationshintergrund III	7600	7700
Prof/ForscherInnen Migrationshintergrund II + IV	3000	5300
Beamtete ForscherInnen	11600	42000
Beamtete ForscherInnen Migrationshintergrund I - IV	800	2700
Wissenschaftliches Personal	59820	124019
Ausländisches wissenschaftl. Personal	6641	10550
Professuren	2810	18581
AusländerInnen auf Professuren	176	1031

Tabelle 4: Absolute Zahlen der von BildungsinländerInnen bestandenen Hochschulprüfungen

Diese Tabelle enthält für einige wichtige Herkunfts-Länder/ -Ländergruppen die Zahlen der bestandenen Hochschul-Abschlussprüfungen von ausländischen Studierenden mit in Deutschland erworbener Hochschulzugangsberechtigung (nach Statistisches Bundesamt, 2005b). Diese Zahlen bilden die Grundlage für Abbildung 7 AbsolventInnen – BildungsinländerInnen.

	Frauen	Männer
EU	851	956
Türkei	535	806
Kroatien	173	195
Russische Föderation	84	65
Amerika	66	60
Asien	374	406
Afrika	34	123

Tabelle 5: Absolute Zahlen der von BildungsausländerInnen bestandenen Hochschulprüfungen

Diese Tabelle enthält für einige wichtige Herkunfts-Länder/ -Ländergruppen die Zahlen der bestandenen Hochschul-Abschlussprüfungen von ausländischen Studierenden mit im Ausland erworbener Hochschulzugangsberechtigung (nach Statistisches Bundesamt, 2005b). Diese Zahlen bilden die Grundlage für Abbildung 8 AbsolventInnen – BildungsausländerInnen.

	Frauen	Männer
EU	3829	3259
Türkei	775	1294
Russische Föderation	707	380
Amerika	599	660
China	1212	1078
Indien	125	669
Republik Korea	441	305
Afrika	353	1533

Literatur

- Bakshi-Hamm, Parminder (2007a): Gleichbehandlung, Migration und Statistik, Migration und Soziale Arbeit, Oktober 2007, Juventa Verlag, Weinheim.
- Bakshi-Hamm, Parminder (2007b): Network on Ethnicity and Women Scientists: German National Report, to be published, Europäische Kommission, Brüssel.
- Commission for Racial Equality (2002): Ethnic Monitoring: A Guide for Public Authorities, London ISBN 1-85442-434-3.
- Isserstedt, Wolfgang, Middendorff, Elke, Fabian, Gregor, Wolter, Andrä (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006, 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationen-System, herausgegeben vom Referat Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bonn, Berlin.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland: ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der BRD und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld, ISBN 3-7639-3535-5.
- Statistisches Bundesamt (2005a): Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2005, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2005b): Bildung und Kultur: Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.2, 2005, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006a): Bildung im Zahlenspiegel 2006. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ausländische Bevölkerung, Fachserie 1, Reihe 2, 2006, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006c): Qualitätsbericht Mikrozensus, 2006. Bonn..
- Statistisches Bundesamt (2007a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Fachserie 1, Reihe 2.2, 2007. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2007b): Bildung und Kultur: Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1, 2007, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2007c): Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2007, Wiesbaden.

Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund aus der Sicht der Gleichstellungspolitik

Parminder Bakshi-Hamm, Inken Lind, Andrea Löther

1 | Forschungsstand, Fragestellung und methodisches Vorgehen

Der Aspekt der Mehrfachdiskriminierung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund wurde bislang von der Forschung als auch von konkreten politischen Maßnahmen weitgehend unberücksichtigt gelassen. Im Zusammenhang mit den europäischen Initiativen für eine Antidiskriminierungspolitik wurden zwar die Probleme von Migrantinnen und die Schwierigkeiten dieser Personengruppe beim Bildungszugang untersucht (Lippegauß / Jöst 2006; Vetter 2004; Westphal 2004; Gaspard 2001), es gibt jedoch kaum Studien, die sich explizit mit hoch qualifizierten Migrantinnen beschäftigen. Selbst neueste Studien zu Migration, Geschlecht und Arbeitsmarkt gehen nicht auf hoch qualifizierte Migrantinnen ein (vgl. Färber / Arslan et al. 2008). Untersuchungen, die explizit auf Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund fokussieren, sind selten (Guth 2007). Dagegen liegen für die angelsächsischen Länder einige Studien vor, die auf die besondere Situation von Wissenschaftlerinnen eingehen (Skachkova 2007; Li / Beckett 2006). Auch Erkenntnisse zum Einfluss der sozialen Herkunft auf eine Wissenschaftskarriere¹ führten nicht zu einer Ausweitung des Blickfeldes auf Frauen mit heterogenem kulturellem Hintergrund, die eine Wissenschaftskarriere anstreben.

Somit besteht einerseits im Themenfeld Frauen in der Wissenschaft, andererseits auch bei der Debatte um die Bildungsintegration von Migrantinnen ein Defizit bei der Berücksichtigung von Frauen mit akademischer Bildung und Migrationshintergrund. Gleichzeitig besteht im Politikfeld „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft“ ein Bedarf, die Blickrichtung zu diversifizieren und gezielt unterschiedliche Gruppen von Frauen in den Fokus der Betrachtung zu nehmen, wie dies in anderen Ländern bereits geschehen ist.²

Angesichts der Forschungslage hat die vorliegende Pilotstudie explorativen Charakter. Als Forschungsdesign wurden Interviews und eine Online-Befragung einer kleinen Gruppe von Expertinnen – Akteurinnen der (Geschlechter-)Gleichstellungspolitik an Hochschulen – gewählt. Die Erhebung erfolgte in drei Schritten:

1. Telefonische Pilotinterviews mit Gleichstellungsbeauftragten einer Auswahl von Universitäten; die Interviews dienten auch zur Informationssammlung für die Entwicklung der Online-Befragung;
2. Online-Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aller Hochschulen in Deutschland;
3. ausführliche persönliche Interviews mit Wissenschaftlerinnen, die ethnischen Minderheiten angehören und die durch die Gleichstellungsbeauftragten identifiziert wurden.

Im Folgenden steht die Perspektive der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf das Thema Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Vordergrund.

¹ Vgl. dazu z.B. Beaufays 2003, Leemann 2002, Geenen 2000; zusammenfassend Lind 2004; für andere akademische Arbeitsfelder wurde dieser Aspekt bereits stärker berücksichtigt, siehe z.B. Akman et al. 2005; Nohl et al. 2006.

² Z.B. in Großbritannien; siehe dazu Peters et al., 2002.

Der Zugang über die einzelnen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule wurde gewählt aufgrund des erschwerten Zugangs zu der Personengruppe der Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, da diese bislang nicht in eigenen Netzwerken organisiert sind. Diese Vorgehensweise bietet in mehrfacher Hinsicht Vorteile: Einerseits bestand die Hoffnung, Hinweise aus Hochschulen zu erhalten, die migrationsbezogene Merkmale in ihrer Statistik erfassen und damit auch konkrete statistische Daten aus den einzelnen Hochschulen erhalten zu können. Andererseits sollten mit der Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Informationen zu bisherigen Einzelmaßnahmen und dem bestehenden Problembewusstsein erfasst werden. Ebenso sollte geklärt werden, ob sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überhaupt für die speziellen Belange von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund zuständig fühlen. Darüber hinaus bietet diese Vorgehensweise Zugang zu den individuellen Erfahrungen aus Beratungsgesprächen sowie den daraus entwickelten Überlegungen zu Strategien und Maßnahmen in den Hochschulen. Dabei sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einerseits Expertinnen für ihre jeweilige Institution, andererseits haben sie auch Landes- und Bundesbezug durch ihre entsprechenden Vertretungen.

Im Mittelpunkt der Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten standen also drei Fragekomplexe:

1. die zahlenmäßige Situation an der betreffenden Hochschule,
2. konkrete Problemfälle in der Beratungspraxis sowie gezielte Maßnahmen und Initiativen,
3. Fragen zur generellen Einschätzung der Problematik.

Die Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zum Thema „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“ kann also zum einen erhellen, wie die Akteurinnen der Politik zur Geschlechtergleichstellung an Hochschulen mit Mehrfachdiskriminierungen und Interdependenzen von unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen umgehen. Zum anderen erhalten die Einschätzungen dieser Gruppe vor dem Hintergrund der Diskussionen um Diversität und Anti-Diskriminierung – insbesondere im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – eine besondere Bedeutung. Aus dem angelsächsischen Verständnis von „equal opportunities“ ist die Fokussierung von Gleichstellung auf Geschlecht im deutschsprachigen Raum erklärungsbedürftig. Im Zusammenhang mit dem AGG gibt es Überlegungen, die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen und z.T. auch an Hochschulen auf weitere Diskriminierungsbestände auszuweiten. An österreichischen Universitäten beispielsweise sind die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen neben ihrer Aufgabe, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts entgegenzuwirken, auch für „die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung“ zuständig (§ 29, Abs.1 und § 41 Abs 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz). Die Frage, wie sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in diesem Gemengelage von Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung und Diversitäts-Ansätzen positionieren, ist daher auch von Interesse für die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik.

Im Mittelpunkt der Studie stehen Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, also Frauen, die nach einem ersten akademischen Abschluss eine wissenschaftliche Weiterqualifikation anstreben. Internationalisierungsstrategien der Hochschulen beziehen sich allerdings auf Studierende und Wissenschaftler/innen. Zudem werden die Weichen für eine wissenschaftliche Weiterqualifikation bereits im Studium gestellt. Deshalb wird die Gruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund in die Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einbezogen.

Telefoninterviews mit Akteurinnen der Gleichstellungspolitik

Die Telefoninterviews mit Akteurinnen der Gleichstellungspolitik an Hochschulen wurden als Leitfrageninterviews (s. Anhang) durchgeführt. Dabei wurden die Fragen der Online-Befragung in modifizierter Form verwendet, um mit den Telefoninterviews auch den Online-Fragebogen zu testen.

Wegen der Heterogenität der deutschen Hochschullandschaft wurde bei der Auswahl der Hochschulen Wert darauf gelegt, ein möglichst breites Spektrum bezüglich der folgenden relevanten Parameter abzudecken: Bundesland, Geschlechtergleichstellungserfolge (gemessen am CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten), Fächerschwerpunkte, Frauenanteil unter den Studierenden, Ausländer/innenanteil unter den Studierenden. Um eine gewisse Vergleichbarkeit bei dieser kleinen Anzahl an Hochschulen zu gewährleisten, wurden ausschließlich Akteurinnen aus Universitäten befragt.

Insgesamt wurden sieben jeweils einstündige Telefoninterviews mit Mitarbeiterinnen der folgenden Universitäten durchgeführt:

- Freie Universität Berlin
- Universität Bremen
- Universität Duisburg-Essen
- Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt/Main
- Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder
- Leibniz-Universität Hannover
- Ruprechts-Karls-Universität Heidelberg

Aufgrund der unterschiedlichen Bundesländer können verschiedene Modelle der Gleichstellungspolitik und deren gesetzlichen Grundlagen abgebildet werden. Die meisten dieser Universitäten liegen in Regionen mit hohen Migrationspopulationen, obgleich es sich um unterschiedliche Migrantengemeinschaften handelt. So weisen die Einzugsgebiete der Freien Universität Berlin und der Universität Duisburg-Essen eine große Konzentration der türkischen Gemeinschaft auf. In Heidelberg befindet sich eine große amerikanische Bevölkerungsgruppe und Frankfurt/Oder zieht viele polnische Studierende von jenseits der Grenze an. Weiter repräsentieren die ausgewählten sieben Universitäten unterschiedliche große Universitäten, gemessen an der Anzahl an Studierenden.

Tabelle 1: Anzahl der Studierenden und Anteil an ausländischen Studierenden

	Studierende	Anteil an ausländischen Studierenden
Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder	3.320	49,2%
Ruprechts-Karls-Universität Heidelberg	21.101	22,9%
Universität Duisburg-Essen	27.022	22,1%
Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt/Main	28.093	21,6%
Leibniz-Universität Hannover	17.935	20,3%
Universität Bremen	15.291	18,8%
Freie Universität Berlin	26.701	18,5%

Quelle: Statistisches Bundesamt

Mit der Ruprechts-Karls-Universität Heidelberg ist eine der ältesten Universitäten Deutschlands unter den untersuchten Universitäten, während die Universität Duisburg-Essen unter den jüngsten rangiert. Die Universitäten repräsentieren ferner unterschiedliche Fächerprofile: So ist die Leibniz-Universität Hannover eine technische Universität, die Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder bietet Wirtschafts-, Rechts- und Kulturwissenschaften an. Die Freie Universität Berlin, die Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt/Main und die Ruprechts-Karls-Universität Heidelberg bieten fast alle Disziplinen außer Ingenieurwissenschaften an, während die Universitäten Bremen und Duisburg-Essen ein komplettes Angebot der Fächer inklusive der Ingenieurwissenschaften aufweisen, Bremen jedoch ohne Humanmedizin.

Online-Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Aufbauend auf den Ergebnissen der Telefoninterviews wurde eine Online-Befragung aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen durchgeführt. GESIS-ZUMA (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen) unterstützte die Befragung mit technischer und methodologischer Expertise. Das Zentrum für Evaluation und Methoden der Universität Bonn setzte den Online-Fragebogen technisch um.

Für die Online-Befragung wurden auf der Grundlage der Adressenliste der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) 394 Frauen an 274 der vom Statistischen Bundesamt geführten 377 Hochschulen in Deutschland angeschrieben. Der Online-Fragebogen war im Zeitraum 5.11.2007 bis 3.12.2007 online (vgl. den Fragebogen im Anhang).

Insgesamt begannen 246 angeschriebene Frauen an 195 Hochschulen mit der Bearbeitung des Fragebogens. Davon schlossen 159 Befragte die Bearbeitung vollständig ab, 22 brachen die Befragung aktiv ab und 65 bearbeiteten den Fragebogen nicht bis zum Ende. Von den Frauen, die den Fragebogen nicht abgeschlossen, beantwortet 36 überhaupt keine Frage. Auch die übrigen kamen nicht bis zu den wesentlichen Fragenteilen C und D. Deshalb werden in die folgende Auswertung nur die 159 vollständig abgeschlossenen Fragebogen aufgenommen.

In diesem Sample ($N = 159$) sind 148 verschiedene Hochschulen vertreten. Bei elf Hochschulen haben zwei verschiedene Akteurinnen die Fragen vollständig beantwortet. Universitäten sind in dem Sample überrepräsentiert. Die Bundesländer sind in dem Sample weitgehend entsprechend ihrem Anteil an allen deutschen Hochschulen vertreten.

Tabelle 2 Gültige Rückmeldungen nach Hochschultyp

	gültige Rückmeldung	Anteil am Sample
Universitäten	58	38,7%
davon Technische Universitäten	12	8,0%
Pädagogische Hochschulen	4	2,7%
Kunst- und Musikhochschulen	17	11,3%
Fachhochschulen	68	45,3%
sonstige	3	2,0%
Gesamt	150	100,0%

N = 150, ohne Angaben: 9

Tabelle 3: Gültige Rückmeldungen nach Bundesländern

	gültige Rückmeldung	Anteil am Sample
Baden-Württemberg	34	21,8%
Bayern	21	13,5%
Berlin	9	5,8%
Brandenburg	5	3,2%
Bremen	0	0,0%
Hamburg	3	1,9%
Hessen	9	5,8%
Mecklenburg-Vorpommern	4	2,6%
Niedersachsen	15	9,6%
Nordrhein-Westfalen	20	12,8%
Rheinland-Pfalz	7	4,5%
Saarland	2	1,3%
Sachsen	10	6,4%
Sachsen-Anhalt	6	3,8%
Schleswig-Holstein	6	3,8%
Thüringen	5	3,2%
Gesamt	156	100,0%

N = 156, ohne Angaben: 3

Eine Herausforderung der Studie bestand darin, dass in Deutschland keine angemessene Sprache und Terminologie in der soziologischen Forschung vorhanden ist, um sich mit dem Thema „Rassendiskriminierung“ zu beschäftigen. Die Begriffe „Rasse“ sowie „schwarz“, „weiß“ und „ethnische Gruppen“ werden im deutschen Kontext nicht auf dieselbe Art und Weise gebraucht wie im britischen oder US-amerikanischen. Es gibt keine adäquaten Termini, die auf die deutsche Situation angewendet werden können. Daher wurde für die Studie die Bezeichnung „Menschen mit Migrationshintergrund“ gewählt, die auch vom Statistischen Bundesamt benutzt wird. Für diese Bezeichnung liegen inzwischen Definitionen für die statistische Analyse vor (Bundesamt 2007). Darüber hinaus wurde die zusätzliche Kategorie „Nicht-EU“ als Ursprungs-/Heimatland hinzugenommen, um das Konzept von „rassisch“ divergenten Gruppen abzudecken.

In den Pilotinterviews wurde deutlich, dass der Begriff „Migrationshintergrund“ bisher wenig geläufig ist und von den Interviewteilnehmerinnen unterschiedlich interpretiert wird. Die Interpretation hängt vor allem damit zusammen, welche Nationalitäten an den einzelnen Universitäten vertreten sind. Nordamerikaner/innen und West-Europäer/innen wurden nie im Kontext der Migration genannt. Dagegen wurde der Begriff „Migration“ im Zusammenhang mit Osteuropäer/innen sehr wohl benutzt. Am häufigsten wurde Migration mit Menschen in Verbindung gebracht, die aus der Türkei (eng verbunden mit anderen islamischen Ländern), Asien (in der Hauptsache China) und Afrika stammten. Die Assoziationen des Wortes Migration mit bestimmten Stereotypen lässt sich an der Äußerung einer Gleichstellungsbeauftragten erkennen, die sagte, dass ihre Universität in der Tat einen signifikanten Anteil an Studierenden mit Migrationshintergrund aufwies, obwohl es nicht sehr wahrscheinlich wäre, auf dem Campus viele Menschen mit „Kopftuch“ zu erblicken.

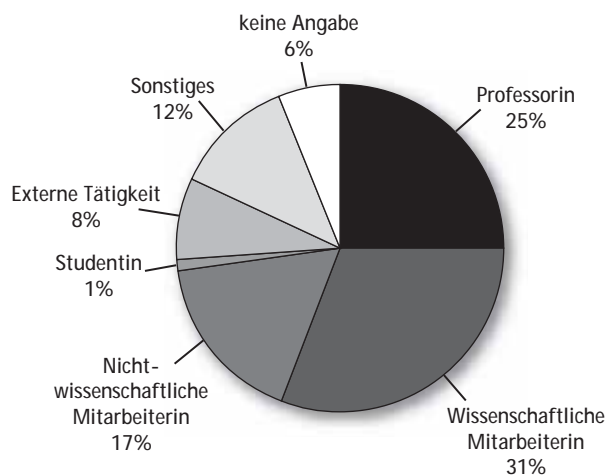
2 | Gleichstellungsstrukturen und Selbstverständnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Gleichstellungsstrukturen

Von den Teilnehmerinnen der Online-Befragung führen 84 die Bezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“, 50 die Bezeichnung „Frauenbeauftragte“ und 7 die Bezeichnung „Beauftragte für Chancengleichheit“; letztere sind in Baden-Württemberg nach dem Landesgleichstellungsgesetz zuständig für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Die übrigen sind Referentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder machten keine Angaben.

Der größte Teil der Befragten war vor der Gleichstellungstätigkeit wissenschaftlich tätig, 30% als wissenschaftliche Mitarbeiterin und 25% als Professorin. Hierbei sind jedoch auch die unterschiedlichen Modelle der Gleichstellungsarbeit – interne Bestellung und Freistellung bzw. externe Ausschreibung – in den Bundesländern zu beachten. Die folgende Grafik zeigt die Verteilung, aus welchen Berufsgruppen sich die Befragten rekrutierten:

Abbildung 1: Verteilung der Befragten auf Berufsgruppen



N = 159

Auch die Mehrzahl der interviewten Frauen ist als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte tätig. An der Freien Universität Berlin sowie der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt/Main lautet die Bezeichnung der Position Frauenbeauftragte, während es an der Leibniz-Universität Hannover, der Ruprechts-Karls-Universität Heidelberg und der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder Gleichstellungsbeauftragte sind. Die meisten interviewten Frauen erhielten ihre Position als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte durch Wahl; dies entspricht den jeweiligen landesrechtlichen Vorgaben im Hochschul- oder Gleichstellungsgesetz. In einem Fall entsprach die Universität den minimalen rechtlichen Vorgaben und hatte nicht mehr als eine gewählte Vertreterin, welche von ihren akademischen Verpflichtungen zur Hälfte befreit war, um die Gleichstellungsarbeit zu verrichten.

Ausnahmen gegenüber den Standardmodellen bildeten die Universitäten Bremen und Duisburg-Essen. Hier wurden zusätzlich zu den rechtlich vorgeschriebenen Positionen der Gleichstellungsbeauftragten weitere Strukturen aufgebaut, um spezielle Gleichstellungsmaßnahmen durchzuführen. An der Universität Bremen wurde das Referat ‚Chancengleichheit/Antidiskriminierung‘ mit der ‚Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz (ADE)‘ und der ‚Arbeitsstelle Chancengleichheit‘ als Stabsstelle des Rektorats eingerichtet. Mit der 1993 erfolgten Einrichtung der ADE wurde auf die öffentliche Problematisierung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und sexualisierten Übergriffen in der Universität reagiert, die von Studentinnen gemeinsam mit Frauen aus der Verwaltung,

Wissenschaft und Lehre initiiert wurden. Im Laufe der Jahre wurden die Aufgaben und Angebote der ADE auf den Umgang mit unterschiedlichen Erscheinungsformen von Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt ausgeweitet, um damit der Gefahr einer hierarchisierenden Bewertung unterschiedlicher Ausgrenzungsformen entgegen zu wirken und dem Vorkommen von Mehrfachdiskriminierungen Rechnung zu tragen.

In Duisburg-Essen beschäftigt sich eine Abteilung des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) mit einem Mentorinnenprogramm (MEDUSE-Programm) für Studentinnen, wobei Studentinnen mit Migrationshintergrund, einerseits aus den EU-Mitgliedsstaaten, vor allem aber aus den osteuropäischen Ländern, eine spezifische Zielgruppe bilden. Es gibt zwei Arten von Programmen, jedes mit einer Laufzeit von einem Jahr mit ca. 15 Teilnehmerinnen. Ein Programm zielt darauf ab, die Studentinnen in ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu unterstützen, das andere richtet sich an Studentinnen mit Hochschulabschluss und hilft ihnen bei ihrem Berufseinstieg. Die Mentorinnen kommen zum einen von der Universität, zum anderen aber auch von anderen Organisationen aus der Region. Das Projekt wird finanziell aus Mitteln des Sozialfonds der EU (ESF) und mit Mitteln der Universität gefördert. Die Kommunikations- und Arbeitsverbindungen zwischen diesen Abteilungen und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind nicht durchgängig klar definiert.

Was den Ausbildungshintergrund der befragten Gleichstellungsbeauftragten angeht, so sind die verschiedensten Disziplinen vertreten: Politik, Soziologie, Sprachwissenschaft, Wirtschaft, Gender Studies und Mathematik. Einige hatten zudem an Fortbildungen zu Personalentwicklung, Konfliktbewältigung und Beratung sowie Kommunikationsfähigkeiten oder an Konferenzen über Diversity Management oder Gender Mainstreaming teilgenommen. Keine der befragten Frauen absolvierte bisher ein Training speziell zu Rassendiskriminierung. Es kann nicht gesagt werden, ob diese Frauen nicht an Trainings teilgenommen haben, welche mit der Bekämpfung von Rassendiskriminierung zu tun haben, weil diese ihnen nicht zugänglich waren oder weil sie solche Trainings nicht für ihre Arbeit als notwendig erachtet hatten. Jedoch drücken die Befragten eine gewisse Reserviertheit gegenüber Trainings aus, die mit Rassismus zu tun hatten, und stellten tendenziell in Frage, die richtigen Personen hierfür zu sein.

Anders als die Bezeichnung „Office of Equal Opportunities“ an englischsprachigen Hochschulen bezieht sich Gleichstellung an deutschen Hochschulen nicht auf verschiedene Diskriminierungstatbestände, sondern zielt darauf ab, das Geschlecht und nicht ausschließlich Frauen zu benennen. Um es mit den Worten einer der befragten Frauen auszudrücken: „Nicht mehr Frauen, sondern Gender ist die Bezugskategorie“. So ist auch die Mehrzahl der Teilnehmerinnen der Online-Befragung (über 80%) ausschließlich im Themenbereich Geschlechter-Gleichstellung tätig. Für andere der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannte Benachteiligungsgründe sind die Befragten nur in vereinzelten Fällen zuständig.

Tabelle 4: Zuständigkeit für andere Benachteiligungsgründe (neben Geschlechtergleichstellung), bezogen auf das gesamte Sample

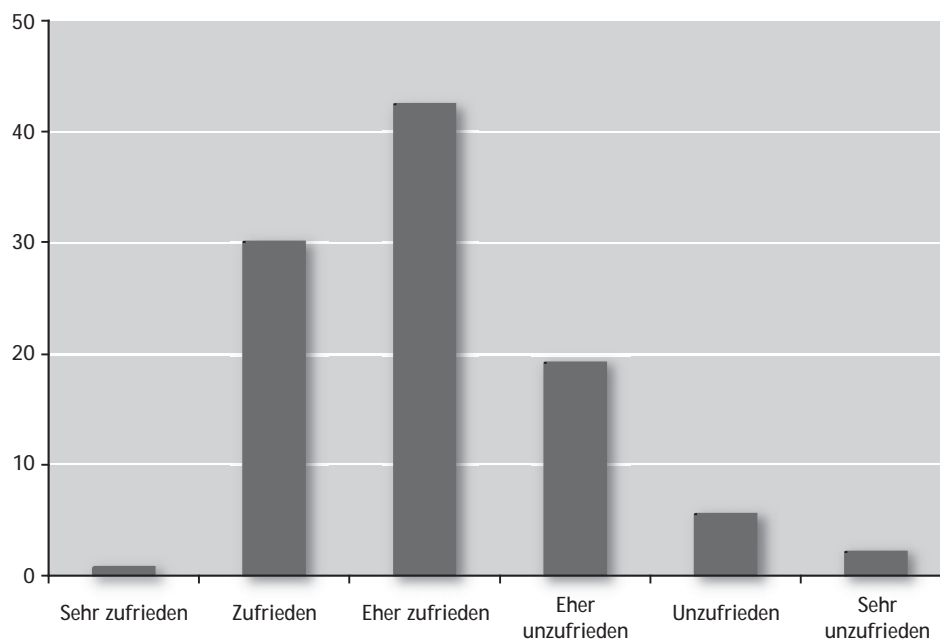
	Anzahl	in Prozent
Sexuelle Identität	17	10,7%
rassistischer und ethnischer Gründe	15	9,4%
Alter	14	8,8%
Behinderung	13	8,2%
Religion und Weltanschauung	9	5,7%
sonstiges	7	4,4%

N = 159, gültige Antworten: N = 75

Zufriedenheit mit der Arbeit

Der überwiegende Anteil der Befragten zeigt sich mit den Ergebnissen ihrer Arbeit als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte zufrieden bzw. sehr zufrieden (vgl. Abbildung 2). Diejenigen, die eher unzufrieden bzw. unzufrieden sind, geben dafür meist mehrere, in fünf Fällen sogar alle der vorgegebenen Gründe an: Mangel an Personal, finanziellen Mitteln, Befugnissen, Anerkennung und Unterstützung durch die Leitungsebene. Insgesamt werden alle diese Gründe etwa gleich häufig genannt. Vereinzelt werden auch andere Gründe für die Unzufriedenheit angeführt: unzureichende gesetzliche Grundlagen, verbreitetes Desinteresse und Zeitmangel.

Abbildung 2 Zufriedenheit der Befragten über das in ihrer Arbeit Erreichte



N = 146

Mit den Interviews mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden die Gründe für die Zufriedenheit und der Stellenwert der Gleichstellungsarbeit in der Hochschule deutlich.

So lässt sich feststellen, dass der Grad der Zufriedenheit und die Bewertung, wie die Gleichstellungsarbeit von den Hochschulen wertgeschätzt und unterstützt wird, davon abhängt, wie stark Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Entscheidungsprozessen innerhalb der Universität beteiligt sind, sowie von den Ressourcen, welche für ihre Arbeit bereit gestellt werden. Eine befragte Gleichstellungsbeauftragte, die sich sehr zufrieden zeigt, schreibt die Unterstützung, die sie von der Hochschulleitung erhält, eher dem Umstand zu, dass eine bedeutende Anzahl von Frauen zur Hochschulleitung gehört, als dass die männlichen Mitglieder der Hochschulleitung Verantwortung übernommen hätten. Gleichstellung werde an ihrer Institution ernst genommen. „50 % des Rektorats sind Frauen. Die Empfehlungen der Beauftragten werden ernst genommen und verfolgt. Sie wird aktiv nach ihrer Meinung gefragt“.

Eine andere befragte Akteurin findet, dass ihre Arbeit von der Chefetage geschätzt wird, weil die Universität verschiedene Preise für den Bereich Gleichstellung gewann (Total E-Quality Prädikat, D21-Hochschulwettbewerb „Get the Best – Mehr Frauen in die Forschung“³),

³ Mit dem Total E-Quality-Prädikat zeichnet der Verein „TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.“ Unternehmen,

was der Universität nicht nur Anerkennung, sondern mit dem D21-Wettbewerb auch beträchtliche Mittel einbrachte.

Dagegen hält eine andere Gleichstellungsbeauftragte die uneinheitliche Position der Universitätsleitung sowie deren schwankende Haltung für eine Schwächung des Themas: „Die Universitätsleitung spricht nicht mit einer Zunge, es hängt sehr vom Thema und dem politischen Klima ab.“ In einem anderen Fall musste Unterstützung für Gleichstellungsmaßnahmen erzwungen werden und wurde nicht freiwillig oder auf Grund persönlicher Überzeugung gewährt, obwohl Gleichstellung an sich innerhalb der Institution an Bedeutung gewinne. Diese Beauftragte sagte, das Bewusstsein für Gleichstellung sei „wachsend, aber nicht so groß, könnte mehr Unterstützung gebrauchen. Das Amt der Frauenbeauftragten ist gesetzlich verankert. Nicht, dass die Hochschulen total davon überzeugt sind, dass diese Arbeit wichtig ist.“

Insgesamt stehen die Erwartungen der Frauen darüber, was sie durch ihre Arbeit erreichen können, tendenziell in direkter Beziehung zum Umfang an Unterstützung, die sie ihrer Meinung nach von der Universitätsleitung erhalten. Wo diese Unterstützung gering ist, ist auch die Zuversicht der Frauen hinsichtlich dessen, was sie erreichen können, nicht sehr groß. So zeigt sich eine Gleichstellungsbeauftragte sehr unzufrieden, weil sie den Eindruck hat, dass sie für ihre Arbeit keine aktive Unterstützung von Seiten der Universitätsleitung erhält. Obwohl sie Mitglied der Berufungskommission sei, zähle ihre Stimme nicht soviel wie die der anderen Kommissionsmitglieder. Auch hatte sie keinerlei Einfluss auf Einstellungen im wissenschaftlichen Mittelbau an ihrer Universität. Dieser Eindruck wird von einigen Interviewten bestätigt, die berichten, dass ihre Einbindung in die Personalrekrutierung für Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus nicht systematisch vorhanden ist und tendenziell eher ein Lippenbekenntnis denn Realität sei.

Einbettung der Geschlechtergleichstellung in die Hochschulkultur

Obwohl das Amt der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten bereits seit einigen Jahrzehnten zu den Strukturen der Universitätsorganisation gehört, ist Geschlechtergleichstellung keineswegs im Universitätsalltag eingebettet und kann nicht als selbstverständlich erachtet werden. Tatsächlich berichten die meisten Gleichstellungsbeauftragten davon, dass sie bei ihren männlichen Kollegen auf Gleichgültigkeit und Unverständnis stoßen. Die Reaktionen der Männer auf Geschlechtergleichstellungsarbeit ist weiterhin wenig unterstützend und geht bis hin zur Ablehnung. Eine Frauenbeauftragte beschreibt, dass die Einstellung der Männer ihrer Arbeit gegenüber als „mit Distanz“: „Es gibt immer noch die Befürchtung, dass Frauenbeauftragte eher eine Barriere sind in vielen Einstellungsverfahren.“ Auch wenn sich die Einstellung der Männer zum Positiven hin entwickelt habe („über die Jahre verbessert“), gäbe es immer noch gelegentlich Ausnahmen, welche die gesamte Angelegenheit in Frage stellten: „Einige wenige Männer behaupten, dass diese Arbeit nicht nötig ist oder zu viel Geld kostet“.

In keiner der Institutionen – so die interviewten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – ist Geschlechtergleichstellung Teil der Hochschulkultur; das Thema werde vielmehr mit Mehrdeutigkeit und vorsichtiger Reserviertheit behandelt. Eine Gleichstellungsbeauftragte schilderte die Kultur so: „Das Gros der Leute kann es sich immer noch gut leisten, nicht so großartig auf Gleichstellungsfragen einzugehen und nicht großartig im Sinne unseres Referates [und unserer Maßnahmen] mitzudenken, ohne dabei feindselig zu wirken. Was es nicht

Organisationen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus, die eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik verfolgen (vgl. <http://www.total-e-quality.de/>). Der Hochschulwettbewerb „Get the Best“ wurde 2004 und 2005 von der Initiative D21 (ein parteien- und branchenübergreifendes Netzwerk mit dem Ziel, die Informationsgesellschaft in Deutschland des 21. Jahrhunderts zu stärken) durchgeführt. Ausgezeichnet wurden Best-Practice-Beispiele an deutschen Hochschulen zur Erhöhung des Frauenanteils in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (vgl. <http://www.kompetenz.de/Projekte/Alle-Projekte-A-Z/Hochschulwettbewerb>).

soviel gibt, ist ganz offene sexistische Kundgebung, Bemerkungen an unser Referat. Es kommt ein bisschen mehr so eine Art von kalter Ausgrenzung, indem man nicht zu Sitzungen eingeladen wird, keine Stellungnahmen abgefragt werden, aber das geht auch durch viele Mitarbeiterinnen, die sich von dem Thema lieber fern halten.“ Eine andere Gleichstellungsbeauftragte charakterisierte die generelle Einstellung der Männer an ihrer Universität gegenüber Gleichstellung als „wohlwollend“. Sie fügte hinzu, dass Initiativen, die konkrete Ergebnisse lieferten, wie ein Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, das so gut angenommen wird, dass es teilweise von den Fachbereichen finanziell gefördert wird, in die Organisationskultur aufgenommen und damit zu „einem Bestandteil der Uni“ wurde.

Selbstverständnis der Gleichstellungsakteurinnen

Ungeachtet der Probleme, welche im Umfeld der Geschlechtergleichstellung bestehen, ist allen betroffenen Frauen ihre Arbeit sehr wichtig und hat weiter reichende soziale und politische Relevanz. Eine Gleichstellungsbeauftragte drückt es so aus: „Es ist mein Beruf, mein Tagesgeschäft. Ein politisches Amt, nicht nur eine Verwaltungstätigkeit. Was ich tue, ist ein gesellschaftlicher Auftrag und nützlich für die Gesellschaft.“ Sie bestätigte, dass sie ihre Arbeit „aus Überzeugung“ mache. Eine andere befragte Akteurin sieht die Kategorie Geschlecht als Ausgangspunkt für andere Aspekte der Fairness und Gerechtigkeit: „Geschlechterpolitik ist eine ziemliche zentrale Achse da drin, in diesem ganzen Gerechtigkeitsdenken“. Auch gesellschaftliche Verantwortung ist eine Motivation für die Tätigkeit in der Gleichstellungsarbeit. So ist eine Befragte überzeugt, ihre Arbeit habe mit der größeren Verantwortung zu tun, Reformen einzubringen, die zu einer faireren Gesellschaft führen. Für sie ist Gleichstellung ein moralisches und ethisches Prinzip und hat mit dem „klassischen Gerechtigkeits thema“ zu tun. Auch bei ihr führt das Engagement in der Geschlechtergleichstellung zu weiter reichenden Aspekten, wie Machtverhältnisse im Allgemeinen, und dazu, „Machtverhältnisse fragwürdig zu finden, dagegen vorgehen zu wollen“. Sie verbindet mit ihrer Arbeit den Wunsch, eine „Reformfrau zu sein“, „etwas Konkretes zu erreichen“, „höhere moralisch-politische Werte“.

Eine Akteurin definiert sich selbst als change agent, also als jemanden, die Veränderungen in Gang setzt und deren Mandat es sei, Gleichstellung in der Bildung zu fördern, da Bildung mit den weiteren Chancen in der Gesellschaft verbunden sei: „Ich bin überzeugt, dass das, was ich tue, ein gesellschaftlicher Auftrag und für die Gesellschaft nützlich ist“. Ihr Ziel sei es, „etwas zu ändern. Einrichtungen wie Unis, die viel mit Bildung, Ausbildung zu tun haben – ich denke, das ist eine zentrale gesellschaftliche Stelle, um etwas für die Gleichstellung von Frauen und Männern tun zu können“. Eine andere Gleichstellungsbeauftragte wiederum beschrieb ihren Beruf schlicht als „innovative, interessante und abwechslungsreiche Arbeit.“ Alle interviewten Akteurinnen übten ihre Arbeit mit Überzeugung und Einsatz aus und beabsichtigten, dies auch weiter zu tun.

Die Akteurinnen widersprechen der Vorstellung, dass die Ziele der Gleichstellung von Männern und Frauen bisher erreicht worden sind. Für sie sind deutsche Universitäten immer noch von weißen Personen und von Männern dominierte Orte. Ihre Arbeit sei wichtig, „weil viele Probleme und Defizite noch existieren.“

3 | Gleichstellungsarbeit und Studierende mit Migrationshintergrund

Studierende sind eine wichtige Zielgruppe von Internationalisierungsbemühungen deutscher Hochschulen. Tatsächlich ist der Anteil an ausländischen Studierenden von 6,1% im Wintersemester 1990/01 auf 8,7% im Studienjahr 1997/98 und nun (Wintersemester 2007/08) auf 11,1% gestiegen. Auch wenn mit der Staatsangehörigkeit nur ein Teil der Studierenden mit Migrationshintergrund erfasst wird, verweist die Steigerung des Anteils ausländischer Studierender auf Veränderungen in der Zusammensetzung der Studierendenschaft und damit auf möglicherweise geänderte Problemlagen in den Hochschulen.

Wachsende Präsenz von Studierenden mit Migrationshintergrund

Eine Zunahme von Studierenden mit Migrationshintergrund an ihren Hochschulen nehmen auch fast zwei Drittel der Befragten wahr (Tabelle 5 aufgeschlüsselt nach Bundesländern). Es fällt auf, dass in den östlichen Bundesländern deutlich seltener eine wachsende Präsenz von Studierenden mit Migrationshintergrund erkannt wird, was mit dem geringeren Anteil an Ausländer/innen in diesen Regionen in Einklang steht.

Tabelle 5: Bejahung der Frage nach einer wachsenden Präsenz von Studierenden mit Migrationshintergrund an der eigenen Hochschule – nach Bundesländern

	Anzahl	Prozent
Hessen	6	100,0%
Rheinland-Pfalz	4	80,0%
Schleswig-Holstein	4	80,0%
Nordrhein-Westfalen	14	77,8%
Baden-Württemberg	26	76,5%
Niedersachsen	10	71,4%
Bayern	14	70,0%
Berlin	6	66,7%
Brandenburg	2	50,0%
Sachsen	5	50,0%
Sachsen-Anhalt	2	50,0%
Thüringen	1	25,0%
Gesamt	97	69,8%

N = 139; Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und das Saarland wurden wegen zu geringer Gesamtzahl der Antworten nicht in die Auswertung aufgenommen.

Steigende Anteile von Studierenden mit Migrationshintergrund verzeichnen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Fachhochschulen und Technischen Universitäten eher als ihre Kolleginnen an Hochschulen mit stärker geistes- und sozialwissenschaftlicher oder künstlerischer Ausrichtung. Allerdings ist der Anteil an ausländischen Studierenden in Künstlerischen Hochschulen schon seit über 20 Jahren gut doppelt so hoch ist wie an Universitäten oder Fachhochschulen und steigerte sich auf diesem hohen Niveau trotzdem innerhalb des beobachteten Zeitraums.

Tabelle 6: Bejahung der Frage nach einer wachsenden Präsenz von Studierenden mit Migrationshintergrund an der eigenen Hochschule – nach Hochschultypen

	Ja	Prozent
Universität (ohne Technische Universität)	29	70,7%
Technische Universität	8	80,0%
Pädagogische Hochschule	4	100,0%
Künstlerische Hochschule	9	52,9%
Fachhochschule	47	70,1%
Gesamt	98	69,5%

N = 141

Auf die Frage, welches die dominierende Herkunftsregion von Studierenden mit Migrationshintergrund ist, antworten 90 Befragte. Mehr als die Hälfte davon geben Osteuropa an. Mit großem Abstand folgen die Türkei und dann Asien, wobei die Türkei häufiger an Fachhochschulen genannt wird, während Asien bei den übrigen Hochschultypen deutlicher vertreten ist.

Entsprechend dem allgemeinen Trend bemerken auch die Akteurinnen, mit denen Pilotinterviews geführt wurden, eine Entwicklung der Internationalisierung an ihrer Hochschule. Internationalisierung meint vor allem, dass sich die Hochschule attraktiv für ausländische Studierende vermarktet, ohne dass dies notwendigerweise mit speziellen Unterstützungs- oder Integrationsmaßnahmen verbunden ist. Alle Gleichstellungsbeauftragten bezeugten eine wachsende Diversität in dem studentischen Profil ihrer Universitäten, wobei auffällt, dass die Befragten weder über statistische Daten bezüglich des prozentualen Anteils ausländischer Studierender an ihren Universitäten verfügten, noch wussten, ob es strategisch an ausländische Studierende oder Gastwissenschaftler/innen gerichtete Maßnahmen an ihren Institutionen gibt. Daher entsprach das Wissen, welches sie bezüglich dieses Themas haben, überwiegend ihren persönlichen Eindrücken.

Trotz der Zunahme des Anteils ausländischer Studierender sieht eine knappe Mehrheit der Teilnehmerinnen der Online-Befragung keine oder kaum Veränderungen im kulturellen Klima der Hochschule (vgl. Tabelle 7). Von einer starken Veränderung sprechen lediglich vier Befragte. Nach Bundesländern aufgeschlüsselt werden nur die Angaben berücksichtigt, bei denen mindestens neun Antworten vorliegen. Dabei werden regionale Unterschiede dahingehend deutlich, dass in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg jeweils zwischen 56-60% der Befragten kaum oder gar nicht vorhandene kulturelle Veränderungen wahrnehmen, in Bayern sind dies sogar 85%.

Tabelle 7: Veränderung des kulturelle Klimas durch die wachsende Präsenz von Studierenden – nach Bundesländern

	N	„stark“	„etwas“	„kaum“	gar nicht“
Baden-Württemberg	25	4,0%	36,0%	44,0%	16,0%
Bayern	13	,0%	15,4%	61,5%	23,1%
Nordrhein-Westfalen	12	,0%	41,7%	58,3%	,0%
Niedersachsen	9	11,1%	33,3%	44,4%	11,1%
Gesamt	93	4,3%	40,9%	45,2%	9,7%

Was die unterschiedlichen Hochschultypen betrifft (Tabelle 8), so werden an zwei Drittel der Universitäten (gleichermaßen mit oder ohne technische Ausrichtung) keine oder kaum Änderungen im kulturellen Klima wahrgenommen, während bei Fachhochschulen und besonders bei Künstlerischen Hochschulen eine spürbarere Auswirkung der Studierenden mit Migrationshintergrund auf das kulturelle Klima erkannt wird.

Tabelle 8: Veränderung des kulturelle Klimas durch die wachsende Präsenz von Studierenden – nach Hochschultypen

	N	„stark“	„etwas“	„kaum“	gar nicht“
Universität (ohne Technische Universität)	27	,0%	33,3%	51,9%	14,8%
Technische Universität	8	,0%	37,5%	62,5%	,0%
Künstlerische Hochschule	9	11,1%	55,6%	22,2%	11,1%
Fachhochschule	44	6,8%	45,5%	40,9%	6,8%

Von den Teilnehmerinnen, die eine starke oder etwas Änderung des kulturellen Klimas durch die Studierenden mit Migrationshintergrund erkennen können, bezeichnen 61% dies als positiv, 15% als negativ, die übrigen machen keine Angaben. Auffällig ist, dass alle negativen Wertungen aus Fachhochschulen kommen.

Die interviewten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten antworteten mehrheitlich auf die Frage, ob die Präsenz ausländischer Studierender das kulturelle Klima ihrer Organisation verändert habe, dass sie es nicht wüssten oder nicht sagen könnten. Diese Nicht-Positionierung lässt sich dahingehend interpretieren, dass die Internationalisierung als Teil einer institutionellen Strategie der Hochschule wahrgenommen wird, die als nicht relevant für das Thema Gleichstellung erachtet wird.

Verfügbarkeit statistischer Daten zu Studierenden mit Migrationshintergrund

In den Telefoninterviews wurde bereits deutlich, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nur selten über statistische Daten zu Studierenden mit Migrationshintergrund verfügen. Dies bestätigt sich in der Online-Umfrage: Mehr als 70% der Befragten können keine Angaben zu den Frauenanteilen unter den Studierenden mit Migrationshintergrund machen (Tabelle 9). Dabei ist insbesondere verwunderlich, dass zu den ersten vier Gruppen so wenige Befragte auf offizielle Daten zurückgreifen, denn die Zahlen über Bildungsausländer sind Bestandteil der von den Hochschulen an das Statistische Bundesamt zu meldenden Studierendenstatistiken⁴. Anders ist die Lage bei den letzten beiden Gruppen, denn bei den in Deutschland aufgewachsenen Personen werden in den offiziellen Statistiken nur diejenigen Studierenden mit Migrationshintergrund separat erfasst, die nicht deutsche Staatsangehörige sind, so dass man hier in der Regel tatsächlich auf Schätzungen angewiesen ist.

Tabelle 9 Anteil der Befragten, die Angaben zu den Frauenanteil in verschiedenen Studierendengruppen machen können

	geschätzt	offiziell	unbekannt	keine Angaben
Bildungsausländer aus Osteuropa	26,3%	3,2%	48,7%	21,8%
Bildungsausländer aus dem Nahen Osten	13,5%	2,6%	58,3%	25,6%
Bildungsausländer aus Asien	23,7%	2,6%	50,6%	23,1%
Bildungsausländer aus Afrika	14,1%	2,6%	57,1%	26,3%
In Deutschland aufgewachsene Studierende mit türkischem Migrationshintergrund	21,2%	0,6%	55,8%	22,4%
In Deutschland aufgewachsene Studierende mit anderem außereuropäischem Migrationshintergrund	12,2%	1,3%	62,2%	24,4%

N=159

Was die zahlenmäßigen Angaben zu den Frauenanteilen selbst anbelangt, so gibt es in allen Gruppen eine große Spannweite (s. dazu die Spalten für die minimalen und maximalen Prozentwerte in Tabelle 10). Es fällt auf, dass viele Befragte sehr kleine Frauenanteile schätzen, was dazu führt, dass die mittleren Schätzwerte der Befragten deutlich unter den tatsächlichen Frauenanteilen im Bundesdurchschnitt liegen. Eine mögliche Erklärung könnte

⁴ Gesetz über die Statistik für das Hochschulwesen (Hochschulstatistikgesetz) vom 2. November 1990 (BGBl. I S. 2414), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Juni 2005 (BGBl. I S. 1860)

sein, dass viele der Befragten an Hochschulen mit besonders niedrigem Frauenanteil unter den Studierenden mit Migrationshintergrund arbeiten. Wahrscheinlicher ist es jedoch, dass die Befragten die tatsächlichen Frauenanteile unterschätzen – vielleicht, weil den weiblichen Studierenden mit Migrationshintergrund weniger Aufmerksamkeit geschenkt wird oder weil ein hoher Frauenanteil im Studium mit Gleichberechtigung und Emanzipation assoziiert wird, diese Zuschreibungen jedoch als nicht kompatibel mit der Kategorie „Migrationshintergrund“ gesehen werden.

Tabelle 10: Frauenanteile unter verschiedenen Studierendengruppen – Angaben der Befragungsteilnehmerinnen (Schätzungen oder offiziellen Erhebungen) und deutschlandweiter Durchschnittswert (aus den Zahlen des Statistischen Bundesamtes)⁵

	geschätzte Frauenanteile			Als offiziell bezeichnete Frauenanteile			Frauenanteile laut Statistischem Bundesamt
	Minimum	Maximum	Mittelwert	Minimum	Maximum	Mittelwert	
Bildungsausländer aus Osteuropa	0,0%	80,0%	9,4%	0,0%	67,0%	35,0%	71,9%
Bildungsausländer aus dem Nahen Osten	0,0%	25,0%	3,6%	1,0%	15,0%	6,0%	22,7%
Bildungsausländer aus Asien	0,0%	95,0%	13,9%	4,0%	38,0%	16,8%	45,0%
Bildungsausländer aus Afrika	0,0%	67,0%	4,5%	0,0%	24,0%	7,8%	21,9%
In Deutschland aufgewachsene Studierende mit türkischem Migrationshintergrund	0,0%	30,0%	5,2%	39,0%	39,0%	39,0%	
In Deutschland aufgewachsene Studierende mit anderem außereuropäischem Migrationshintergrund	0,0%	22,0%	4,5%	3,0%	30,0%	16,5%	

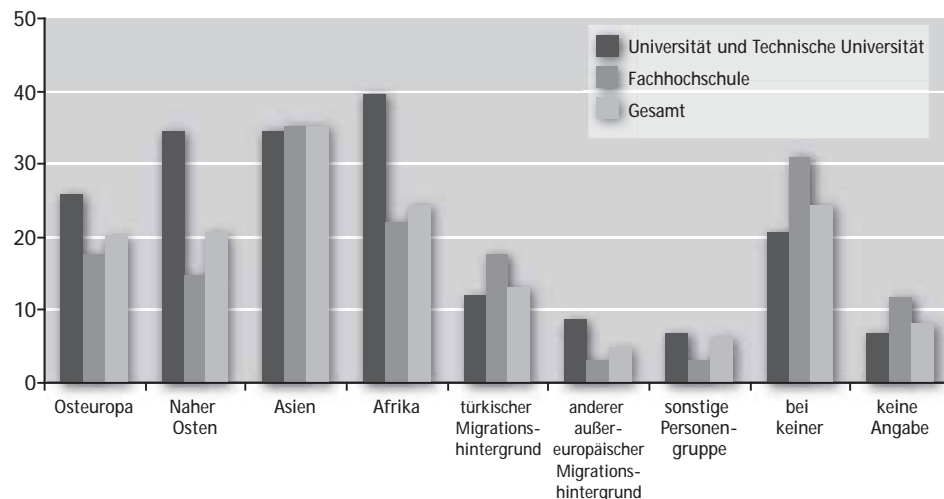
Integrationsschwierigkeiten

Bei der Frage nach möglichen Integrationsschwierigkeiten hält ein Viertel der Befragten für keine Herkunftsgruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund besondere Integrations-schwierigkeiten für wahrscheinlich (vgl. Abbildung 3). Diese Einschätzung wird deutlich häufiger von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen – fast ein Drittel – geäußert als von ihren Kolleginnen an anderen Hochschularten. Weitere 13% machen keine Angaben. Diejenigen, die Integrationsschwierigkeiten für einzelne Herkunftsgruppen für wahrscheinlich halten, sehen solche eher bei Bildungsausländern (erste vier Säulen) als bei Studierenden, die in Deutschland aufgewachsen sind (fünfte und sechste Säule). Unter den Bildungsausländern werden Asiaten als problematischste Gruppe betrachtet, unter den in Deutschland aufgewachsenen Studierenden solche mit türkischer Herkunft. Bei den Befragten, die auch sonstige Gruppen als problematisch einstufen, werden vereinzelt Studierende aus Lateinamerika genannt, oder es werden nicht auf die Herkunftsregion bezogene Kriterien angeführt – wie fehlende Sprachkenntnisse oder unzureichende finanzielle Mittel.

⁵ Nach Statistisches Bundesamt (2007b). Die Aufteilung nach den Herkunftsregionen Afrika und Asien folgt der kontinentalen Aufteilung der dortigen Tabelle 13. Als Osteuropa werden Staaten auf dem Gebiet des ehemaligen Warschauer Pakts und Nachfolgestaaten von Jugoslawien gezählt. Der Nahe Osten umfasst die Staaten Ägypten, Syrien, Libanon, Israel, Palästina, Jordanien, Saudi-Arabien, Bahrain, Kuwait, Oman, Katar, Vereinigte Arabische Emirate, Jemen, Irak und Iran.

An Universitäten (einschließlich der Technischen Universitäten) werden Integrationsschwierigkeiten häufiger als an anderen Hochschulentypen bei Studierenden aus Osteuropa, dem Nahen Osten und Afrika wahrgenommen.

Abbildung 3: Einschätzung der Integrationsschwierigkeiten verschiedener Gruppen von Studierenden mit Migrationshintergrund- nach Hochschultyp



N = 159, Mehrfachnennungen möglich

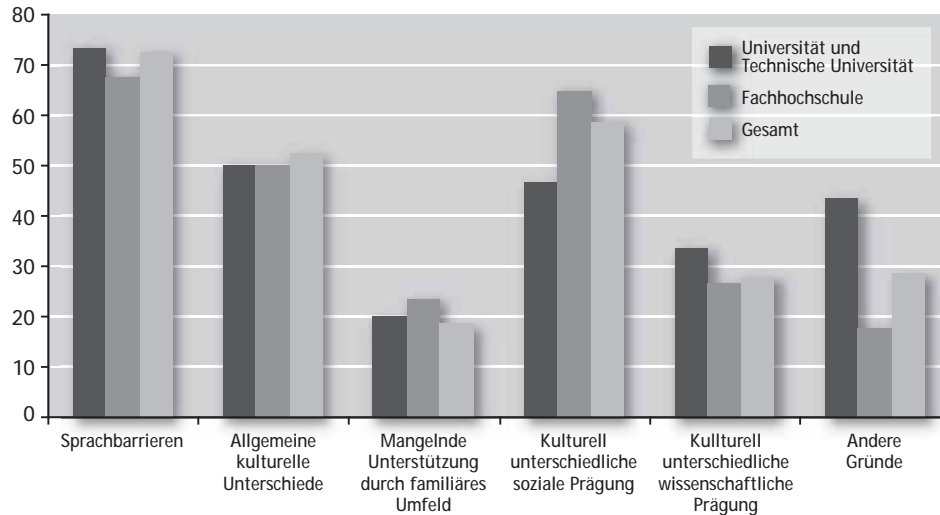
In den Interviews nahmen drei Befragte keine der Gruppen ausländischer Studierenden als besonders problematisch wahr. Die anderen vier Befragten nannten chinesische Studierende und solche mit islamischem Hintergrund. Die chinesischen Studierenden seien besonders schwierig wegen ihrer Sprache und ihrer fehlenden Deutschkenntnisse. Ein anderes Beispiel für kulturelle Probleme sei die befremdliche Einstellung islamischer Studenten weiblichen Lehrkräften gegenüber, und an einer Universität hatte es eine Diskussion über das Tragen von Kopftüchern gegeben. Nur eine Befragte konnte auf die Frage, ob ausländische Studierende an ihren Universitäten gut in das System integriert zu sein scheinen, bestimmt mit ja antworten; dies geschah ausdrücklich mit dem Verweis auf das Institut für Philologie, an welchem die Mehrheit der Studierenden Ausländer/innen seien. Eine andere Befragte konnte nichts zu Integration sagen, während eine andere versicherte, dass die ausländischen Studierenden mit geringen Schwierigkeiten zu kämpfen hatten, welche auf ihre Sprachprobleme zurückzuführen seien. Eine Gleichstellungsbeauftragte schilderte vor allem Nachteile und Probleme von ausländischen Studierenden: „Viele ausländische Studierende bleiben, wo es keine Beziehungen gibt, sie machen schlechte Nebenjobs und sind weniger sozial eingebunden. Es ist schwer, die chinesischen Studenten für Praktika zu vermitteln, weil alle dafür berüchtigt sind, irgendwelche Betriebsgeheimnisse zu kopieren. Gleichzeitig hat die Uni auch – an der Oberfläche – ein freundliches Interesse daran, dass es hier vielfältig und bunt aussieht, und in manchen Ecken ist das auch so“. Schließlich war eine weitere Beobachtung bezüglich ausländischer Studierender, speziell jener aus Osteuropa und Asien, dass sie dazu neigen, unter ihresgleichen zu bleiben, „Sie stehen zusammen. Wir haben sehr viele Studierende aus Osteuropa“.

In der Online-Befragung waren fast 60% der Befragten (80 Personen, N=138) der Meinung, dass es eindeutige Gründe für die Integrationsschwierigkeiten gibt. Befragt nach diesen Gründen nennen fast drei Viertel Sprachbarrieren als Integrationshemmnis. Unterschiede der Kultur oder der sozialen Prägung werden in mehr als der Hälfte der Fälle als Grund angegeben. Zusätzlich zu den im Fragebogen vorgegebenen Gründen für Integrations-schwierigkeiten werden genannt: „Mangelnde Unterstützung durch Hochschulverwaltung oder Auslandsamt“ (4 Nennungen), „Rechtsradikalismus/Rassismus“ (3 Nennungen), „finanzielle Probleme“ (2 Nennungen); weitere Einzelnennungen verweisen auf „vergiftete

Atmosphäre gegenüber Personen mit scheinbar islamischem Hintergrund“, „eigene Abgrenzung“, „Probleme [der ausländischen Studierenden] untereinander“.

In der Aufschlüsselung nach Hochschultyp fällt auf, dass bei den Universitäten die soziale Prägung seltener und eine „kulturell unterschiedliche wissenschaftliche Prägung“ häufiger genannt wird als bei den anderen Hochschultypen (Abbildung 4).

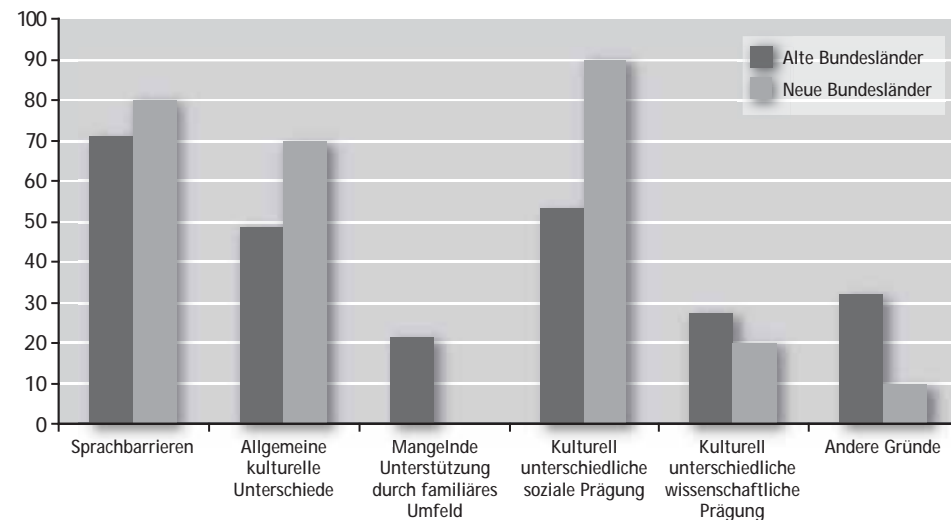
Abbildung 4: Integrationshemmnisse – aufgeschlüsselt nach Hochschultypen



N = 80

Im Vergleich zwischen alten und neuen Bundesländern (Abbildung 5) sehen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den alten Bundesländern häufiger als in den neuen Bundesländern Integrationsschwierigkeiten (60% vs. 42%). Bei den Gründen werden Sprachbarrieren, allgemeine kulturelle Unterschiede und soziale Prägung häufiger von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus den neuen Bundesländern genannt. Dagegen benennen nur Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus den alten Bundesländern mangelnde Unterstützung durch das familiäre Umfeld als möglichen Grund für Integrationshindernisse von ausländischen Studierenden.

Abbildung 5: Integrationshemmnisse – regionale Aufschlüsselung

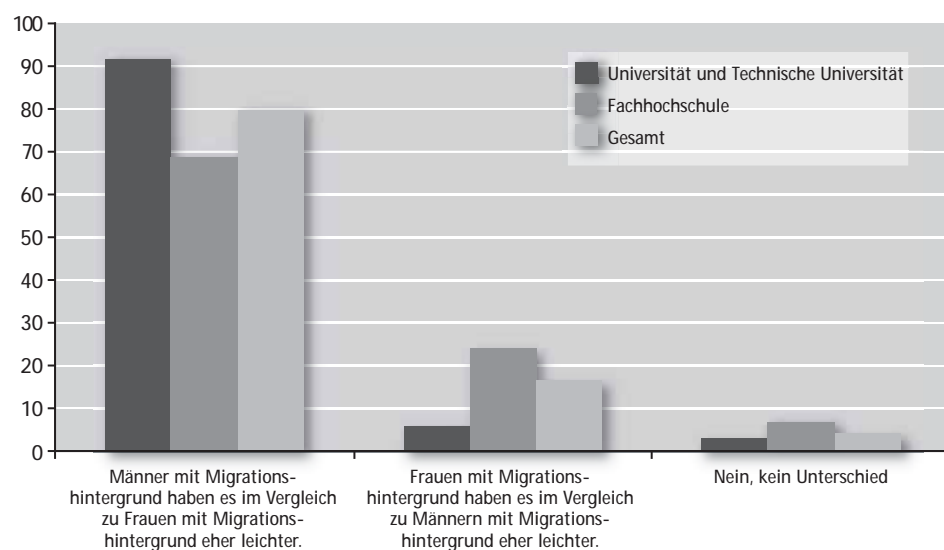


N = 77

Geschlechterspezifische Unterschiede bei Studierenden mit Migrationshintergrund

Ansatzpunkt für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für Studierende mit Migrationshintergrund tätig zu werden, können geschlechterspezifische Unterschiede bei der Integration in den deutschen Wissenschaftsbetrieb sein. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten sieht geschlechterspezifische Unterschiede, etwas weniger als die Hälfte verneint solche Unterschiede. Von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten (einschließlich technische Universitäten) und an Pädagogischen Hochschulen vertreten zwei Drittel die Meinung, dass es geschlechterspezifische Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit Migrationshintergrund bei der Integration in den Wissenschaftsbetrieb gibt. Diejenigen, die Unterschiede wahrnehmen, sind mehrheitlich (80%) der Meinung, dass es Männer mit Migrationshintergrund leichter haben. Weniger als 20% sehen Frauen im Vorteil. Allerdings ist diese Haltung an Fachhochschulen nicht so ausgeprägt: Hier meint immerhin ein Viertel der Befragten, die Geschlechterunterschiede benennen, dass Frauen mit Migrationshintergrund es leichter hätten als Männer. Beim regionalen Vergleich zeigen sich keine Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern in der Einschätzung geschlechtsspezifischer Unterschiede.

Abbildung 6 Einschätzung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Integration von Männern und Frauen mit Migrationshintergrund in den Wissenschaftsbetrieb – aufgeschlüsselt nach Hochschultypen



N = 74

Die Teilnehmerinnen der Befragung geben sehr differenzierte Begründungen für ihre Einschätzung zu den geschlechtsspezifischen Integrationsunterschieden ab. Einige Befragte verweisen auf die Begrenztheit ihrer subjektiven Wahrnehmung und die Schwierigkeit, aus Einzelfällen zu verallgemeinern. Andere differenzieren nach Herkunftsländern. Bei den Gründen, die für eine leichtere Integration von Männern sprechen, finden sich einerseits diejenigen, die auf die generelle Bevorzugung von Männern im Wissenschaftsbetrieb verweisen – wie etwa die bestehende Dominanz der Männer im Hochschulpersonal. Andererseits werden herkunftsspezifische Gründe wie ein geringeres Selbstwertgefühl und ausgeprägte Zurückhaltung der Frauen, hinderliche familiäre Erwartungen und traditionelle Rollenmuster genannt. Auch auf besondere Probleme bei der Finanzierung des Studiums wird abgehoben. Als Gründe, die für eine leichtere Integration von Frauen sprechen, werden vorwiegend bessere Kommunikationsfähigkeit und Kontaktfreudigkeit angeführt. Die Beantwortung dieser offenen

Frage zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Befragten hinsichtlich der Reflektion von Zuschreibungen: Eine große Anzahl der Befragten schreibt Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund eine größere Zurückhaltung und Anpassung sowie größere Schwierigkeiten aufgrund des familiären Hintergrunds zu. Einige wenige Befragte verweisen jedoch darauf, dass „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund von hiesigen Professoren noch stärker im Sinne traditioneller Rollenzuschreibungen behandelt [werden] als deutsche Kolleginnen“, sehen eine „Verstärkung der Geschlechterstereotype der Inländer in der Konfrontation mit ‚Fremden‘“ oder benennen unterschiedliche Kompetenzerwartungen gegenüber diesen Frauen.

Insgesamt zeigt die Befragung, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Mehrheit über wenige Kenntnisse bezüglich der Situation von Studierenden und insbesondere Studentinnen mit Migrationshintergrund verfügen. Ursache und Folge zugleich dieses Nicht-Wissens ist die Tatsache, dass es nur wenige, unsystematische Kontakte zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und ausländischen Studierenden gibt. Eine Frau drückte es folgendermaßen aus: „Als Frauenbeauftragte bin ich nicht unter den Studierenden“. Die Gruppe der ausländischen Studentinnen wird meist nicht als Zielgruppe in der Gleichstellungsarbeit gesehen, sondern an andere Stellen der Hochschule verwiesen, die nicht geschlechterdifferenzierend arbeiten. Eine Gleichstellungsbeauftragte konnte einer Gruppe ausländischer Studentinnen auch auf explizite Nachfrage, was die Gleichstellungsbeauftragte ausländischen Studierenden anbieten könne, kein Angebot machen. Vielmehr verweisen die interviewten Akteurinnen der Gleichstellungspolitik auf die Akademischen Auslandsämter (heute auch neudeutsch: International Offices), die sie als Anlaufstelle für ausländische Studierende sowie für Studierende mit Migrationshintergrund sehen. Die Problematik dieser Zuweisung der Zuständigkeit wird jedoch gesehen: Zum einen sind Akademischen Auslandsämter eher administrative Abteilungen, welche die Zulassungsanträge ausländischer Studierender bearbeiten, und es ist fraglich, ob sie die Interessen ausländischer Studierender vertreten. Auch sind die Akademischen Auslandsämter nicht für in Deutschland aufgewachsene Studierende mit Migrationshintergrund zuständig und haben geschlechterspezifische Unterschiede von ausländischen Studierenden nicht im Blick, wie eine Gleichstellungsbeauftragte zu Bedenken gibt: „Ich weiß nicht, wie sehr sie [die Akademischen Auslandsämter] sich für Studierende mit Migrationshintergrund zuständig fühlen, z.B. die zweite Generation. Sie arbeiten auch nicht geschlechterspezifisch.“ Auch eine andere Gleichstellungsbeauftragte erkannte bei der Frage, an wen sich beispielsweise türkische Studierende mit deutscher Staatsbürgerschaft bei Schwierigkeiten oder Problemen innerhalb des Hochschulsystems wenden sollten, einen „Freiraum“, „den es einmal anzusprechen gelte“. Weder wird die Gruppe der „Bildungsinländer mit Migrationshintergrund“ an Hochschulen gesondert angesprochen noch werden geschlechtsspezifische Unterschiede in der Gruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund bearbeitet. Trotz dieser Einschränkungen wurde die Expertise bezüglich ausländischer Studierender den Akademischen Auslandsämtern zugesprochen und fiel nicht, wie eine der Befragten äußerte, in ihren Zuständigkeitsbereich: „Es ist nicht, als ob wir ein Mandat dazu haben“.

Aufgrund des geringen Kontaktes zu ausländischen Studierenden oder solchen mit Migrationshintergrund verfügten die interviewten Frauen nur über wenig Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Studierenden aus Nicht-EU-Ländern. Sie konnten daher auch nicht sagen, ob sie die Zusammenarbeit mit Studierenden mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen als schwierig einstufen oder nicht. Eine der Befragten äußerte bestimmt, dass sie keine Probleme bei der Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Menschen hätte. Andere interviewte Frauen hingegen waren diesbezüglich zurückhaltender. Abgesehen von der Mitarbeiterin des MEDUSE-Projektes der Universität Duisburg-Essen, die sich ausschließlich mit Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt, führten zwei der interviewten Frauen die Sprache als Hindernis für die Zusammenarbeit an. Zwei andere Akteurinnen nannten den kulturellen Kontakt mit Frauen islamischer Herkunft befremdlich. Eine Frau hatte mit einer Praktikantin aus gemäßigten islamischen Verhältnissen zusammen gearbeitet und berichtete, dass dabei Kulturen zusammenstießen; „das war präsent hier und auch gewollt.“ Diese

Diskrepanzen gibt es bei Praktikantinnen europäischer Herkunft nicht. Ähnliche Empfindungen äußerte eine interviewte Frau, die die Zusammenarbeit wie folgt kommentiert: „Im Gleichstellungsbüro arbeiten Studentinnen mit verschiedenen Hintergründen. Ich habe mit Frauen mit islamischem Hintergrund und aus Asien wenig Kontakt; die Werte und Normen sind unterschiedlich“. Eine andere Frau drückte es so aus: „Manche Konflikte sind schwer zu erfassen. Es hängt sehr stark von der Sprache ab, wie stark ich das empfinde, wie einfach oder schwer die Beratungssituationen sind. Sicher ist für mich der europäische Kontext näher als der afrikanische“.

4 | Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund

Verfügbarkeit statistischer Daten

Auch bei der Beschäftigung mit der besonderen Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund sind statistische Daten der Ausgangspunkt von Aktivitäten. Seit 2005 ist nach dem Hochschulstatistikgesetz jährlich zum 1. Dezember für das wissenschaftliche und künstlerische Personal das Merkmal Staatsangehörigkeit zu erfassen.⁶ Da das Geschlecht ebenfalls zu erfassen ist, sollte es prinzipiell an allen Hochschulen möglich sein, die Frauenanteile unter dem ausländischen wissenschaftlichen Personal anzugeben, womit zumindest ein grober Schätzwert für den Frauenanteil unter dem Personal mit Migrationshintergrund gegeben wäre. Allerdings fehlen den befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ebenso wie bei den Studierenden mit Migrationshintergrund auch für das wissenschaftliche Personal entsprechende Daten. Von den 159 Befragungsteilnehmerinnen geben nur 62 (39%) an, dass in den Beschäftigtenstatistiken ihrer Hochschulen Merkmale erfasst werden, aus denen Rückschlüsse auf den Migrationshintergrund gezogen werden können (vgl. Tabelle 11); 66 Befragte erklären explizit, dass keine entsprechenden Merkmale vorhanden seien und 30 beantworteten diese Frage nicht. Wenn Migrationsmerkmale vorhanden sind, handelt es sich in fast allen Fällen um die Staatsangehörigkeit der Beschäftigten, in einzelnen Fällen wird nur nach Deutschen und Ausländer/innen unterschieden, oder auch nach Bildungsausländer und -inländer. Teilnehmerinnen aus Universitäten geben signifikant häufiger als Befragte aus Fachhochschulen an, dass migrationsbezogene Merkmale in der Personalstatistik erhoben werden.⁷

Tabelle 11: Erfassung von Migrationsmerkmalen in der Hochschulstatistik für das wissenschaftlichen Personal in Prozent – nach Hochschultypen

	Migrationsmerkmale vorhanden (Staatsangehörigkeit, Deutsche - Ausländer/in, andere Kriterien)	keine Merkmale vorhanden	Fehlend
Universität	60,3%	31,0%	8,6%
Fachhochschule	27,9%	54,4%	17,6%
Gesamt	39,6%	41,5%	18,9%

N = 159

Auch in der nach Bundesländern differenzierenden Analyse zeigen sich große Unterschiede, ohne dass dafür eine Erklärung bekannt ist (Tabelle 12).

⁶ Gesetz über die Statistik für das Hochschulwesen (Hochschulstatistikgesetz) vom 2. November 1990 (BGBl. I S. 2414), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Juni 2005 (BGBl. I S. 1860).

⁷ Chi-Quadrat-Test, signifikant auf einem Niveau 0,05.

Tabelle 12: Erfassung von Migrationsmerkmalen in der Hochschulstatistik für das wissenschaftlichen Personal in Prozent – nach Bundesländern⁸

	Migrationsmerkmale vorhanden (Staatsangehörigkeit, Deutsche - Ausländer/in, andere Kriterien)	keine Merkmale vorhanden	Fehlend
Niedersachsen	73,3%	20,0%	6,7%
Rheinland-Pfalz	71,4%	14,3%	14,3%
Berlin	44,4%	55,6%	0,0%
Brandenburg	40,0%	40,0%	20,0%
Nordrhein-Westfalen	40,0%	50,0%	10,0%
Sachsen	40,0%	50,0%	10,0%
Thüringen	40,0%	40,0%	20,0%
Bayern	38,1%	33,3%	28,6%
Hessen	33,3%	22,2%	44,4%
Baden-Württemberg	32,4%	52,9%	14,7%
Sachsen-Anhalt	16,7%	50,0%	33,3%
Schleswig-Holstein	16,7%	50,0%	33,3%
Gesamt	39,6%	41,5%	18,9%

N = 159; Daten für Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und dem Saarland wegen zu geringer Gesamtzahl nicht aufgenommen.

Die Unterscheidung nach Deutschen und Ausländer/innen deckt nur einen von mehreren Fällen des Migrationshintergrundes ab (vgl. „Migrationshintergrund und Chancen an Hochschulen: Statistische Analyse“ in diesem Band). Die ursprüngliche Hoffnung, in dieser Befragung auch Hinweise auf Hochschulen zu finden, die bereits Ansätze entwickelt haben, um den Migrationshintergrund entsprechend der Klassifizierung im Mikrozensus zu erfassen, erfüllte sich nicht.

Fehlen den meisten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bereits mehrheitlich Daten, die das wissenschaftliche Personal nach Migrationshintergrund oder zumindest Staatsangehörigkeit unterscheiden, so stehen ihnen fast überhaupt keine geschlechtsspezifisch aufbereiteten Daten zu dieser Personengruppe zur Verfügung. Offizielle Angaben zum Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal mit Migrationshintergrund konnten nur drei von 159 Teilnehmerinnen der Online-Befragung machen. 50 Befragte schätzten den Frauenanteil, wobei die Spannweite zwischen 0% und 25% und sowohl der höchste geschätzte Wert also auch der Mittelwert deutlich unter dem bundesweiten Frauenanteil am ausländischen wissenschaftlichen Personal liegt.

⁸ Aufgenommen wurden die Kategorien „Deutsche – Ausländerin“ sowie „Staatsangehörigkeit“.

Tabelle 13: Angaben zum Frauenanteil unter dem Wissenschaftlichen Personal mit Migrationshintergrund

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert
Frauenanteil offiziell	3	0,0%	10,0%	
Frauenanteil geschätzt	50	0,0%	25,0%	4,1%
Frauenanteil am ausländischen Personal laut Statistischem Bundesamt				40,1%
Frauenanteil am deutschen Personal laut Statistischem Bundesamt				31,5%

Die an sich schon interessante Tatsache, dass beim ausländischen Personal der Frauenanteil höher liegt als beim deutschen, wird offensichtlich von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht wahrgenommen. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass einige der Teilnehmerinnen hier nicht die Frauenquote unter dem Personal mit Migrationshintergrund geschätzt haben, sondern die Migrantinnenquote unter den weiblichen Beschäftigten. Mehrheitlich werden Anteile von 0 und 1% angegeben, die kaum als Schätzungen für den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal mit Migrationshintergrund zu erklären sind.

Der äußerst geringe Anteil an Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, denen offizielle geschlechterspezifische Daten zum wissenschaftlichen Personal mit Migrationshintergrund bzw. zum ausländischen wissenschaftlichen Personal zur Verfügung steht, kann einerseits dahingehend interpretiert werden, dass die für die Statistik zuständigen Verwaltungsstellen diese Zahlen nicht in einer geeigneten Weise kommunizieren. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass diese Daten erst seit 2005/06 erhoben werden müssen. Andererseits lässt sich schlussfolgern, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten diese Daten nicht für so relevant für ihre Arbeit erachten, dass sie sie nachfragen oder selber recherchieren.

Unterstützung, Förderung und Beratung

Internationalisierung und die Entwicklung eines internationalen Profils ist eine wichtige Strategie von deutschen Hochschulen geworden. Der „Austausch von Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ sowie „die Gewinnung von Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern aus dem Ausland zur wissenschaftlichen Arbeit an Hochschulen und Forschungsinstituten in Deutschland“, wie es beispielsweise das Ziel des vom BMBF ausgelobten Sofja-Kovalevskaja-Preises ist, sind Bestandteile der Internationalisierungsstrategie.⁹ Trotz solcher Internationalisierungsstrategien ist die Integration von ausländischen Wissenschaftler/innen auf Dauer in Forschung und Hochschulstrukturen meist kein Thema der Hochschulen. In einem Interview erklärte eine Gleichstellungsbeauftragte: „Die Probleme von ausländischen Wissenschaftlern sind kein Thema. Aber wir verstehen uns als eine internationale Universität Richtung Osten und auch in andere Richtungen. Internationalisierung steht ganz oben, aber diese Seite ist gar nicht so betrachtet worden“. Dass die Unterstützung und Integration von ausländischen Wissenschaftler/innen bei der strategischen Planung nicht berücksichtigt wird, heben auch andere Befragte hervor. Selbst wenn Globalisierung und Migration wichtige Forschungsthemen an einigen Instituten sind, hat dies keine praktischen oder strategischen Implikationen für die Hochschule, wie eine interviewte Gleichstellungsbeauftragte darlegt: „Dieses Thema ist bei uns

⁹ Zitate: BMBF, Internationalisierung der Hochschulen (URL: <http://www.bmbf.de/de/908.php>, abgerufen am 7.8.2008).

als Forschungsthema präsent, weil wir entsprechende Lehrstühle haben, andererseits wird es als Problem an mich persönlich kaum herangetragen. Wir haben wenig Frauen, die zu uns wegen ihres Migrationshintergrundes zur Beratung kommen“.

Zudem fällt auf, dass die Hochschulen ausländische Wissenschaftler/innen bzw. Gastwissenschaftler/innen auf der einen Seite und wissenschaftliches Personal mit Migrationshintergrund auf der anderen Seite als zwei unterschiedliche Gruppen ohne jegliche Überschneidungen ansehen und Internationalisierung und Migration voneinander trennen. Wie eine Gleichstellungsbeauftragte verdeutlichte, sei das Bewusstsein für die Problematik der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund noch sehr schwach ausgeprägt: „Es gibt zarte Anklänge mit sehr unterschiedlichen Interessen dahinter. Zum Beispiel gab es dieses Feedback von den Gutachtern der Kommission der Exzellenzinitiative, wo gesagt wurde, dass an der Uni zu wenig ausländische wissenschaftliche Mitarbeiter seien. Dann gibt es bei der Konfliktberatungsstelle Vorfälle, wo sie sagen, dass wir über das Thema nur politisch reden und nicht individuell. Das sind aber nicht unbedingt die gleichen Ziele, und sie führen auch nicht zu den gleichen Ergebnissen. Das Rektorat ist eher verhalten“. Dies wird von einer anderen Gleichstellungsbeauftragten bestätigt: „Es ist mir nicht aufgefallen, dass es ein großes Thema ist“. Zwar gäbe es in einzelnen Abteilungen Personen, die Aktivitäten der Hochschule zum Thema Migration für notwendig halten, aber insgesamt herrsche eine gewisse Ambivalenz und es fehle an Einsatz auf der Leitungsebene zur Unterstützung von Gastwissenschaftler/innen oder wissenschaftlichem Personal mit Migrationshintergrund. Als Grund für die Ambivalenz zwischen gewünschter Internationalisierung, aber fehlender Unterstützung kann der Hinweis einer Gleichstellungsbeauftragten gesehen werden, dass Hochschulen als Orte angesehen werden, an denen Menschen auf intellektueller Ebene zusammenkämen und sich von der übrigen Gesellschaft dahingehend unterscheiden würden, dass der Hintergrund einer Person keine Rolle spiele.

Die Online-Befragung bestätigte, dass in den meisten Hochschulen keine Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund vorhanden sind. Solche Fördermaßnahmen können nur zwölf von 159 Teilnehmerinnen der Online-Befragung für ihre Hochschule benennen. Unter den zwölf Hochschulen, bei denen Fördermaßnahmen genannt werden, sind acht Universitäten (davon nur eine mit technischer Ausrichtung) und vier Fachhochschulen.

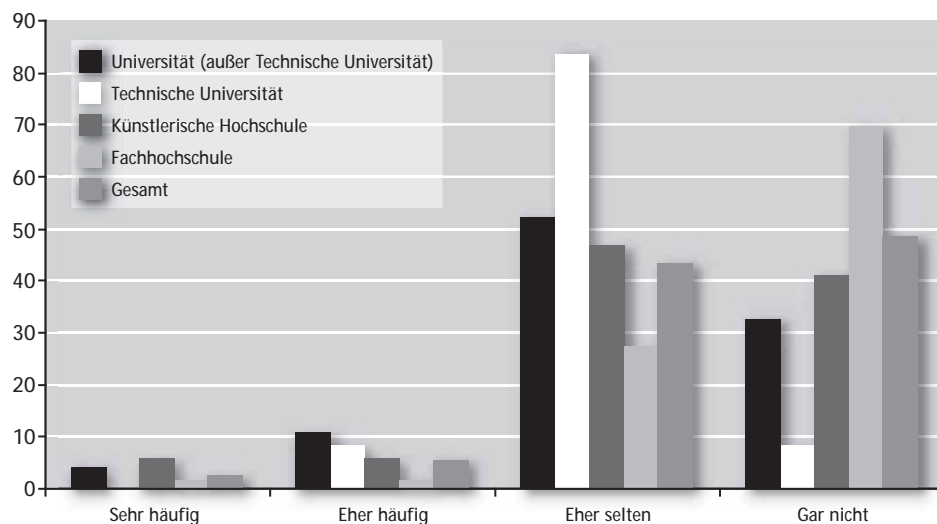
Ein näherer Blick auf die Art der genannten Fördermaßnahmen zeigt allerdings, dass es sich in mehreren Fällen lediglich um Orientierungsprogramme für neu eintreffende Bildungsausländer/innen handelt, oder um generelle Beratungsangebote der International Offices. An zwei Hochschulen werden Stipendien angeboten, für eine Hochschule werden Netzwerke genannt und an einer weiteren Hochschule gibt es ein „Pilotzentrum für Doktorand/innen, unter besonderer Berücksichtigung derer mit Migrationshintergrund“.

Konkrete Unterstützung für ausländische Gastwissenschaftler/innen wird daher letztlich als Aufgabe der einzelnen Instituten angesehen, an denen die Wissenschaftler/innen tätig sind. Eine der Gleichstellungsbeauftragten versicherte: „Wenn Probleme [für ausländische Wissenschaftler/innen] auftauchen, sollten sie in der Fakultät geregelt werden“. Eine weitere bekräftigte: „Die Frage ist: Wie kann man denjenigen, die man als Wissenschaftler holt oder beruft, den Einstieg erleichtern? Aber das hat nichts mit Migration zu tun. Da gibt's ganz andere Thematisierungen, aber da gibt's keine Maßnahmen, nur Aufmerksamkeit“. In einem dritten Fall äußerte die Befragte den Wunsch, besser in „gesetzlichen Fragen“ bezüglich Gastwissenschaftler/innen informiert zu sein. Doch wurden in den Telefoninterviews auch Einzelfälle genannt, dass Mitgliedern dieser nicht-deutschen Wissenschaftlergemeinschaft Hilfe angeboten wurde, wie einzelne Angebote der Kinderbetreuung. An einer Universität unterbreitet „die Gleichstellungsbeauftragte [...] Angebote für Familien der Gastwissenschaftler/innen“.

Ebenso selten wird nach Auskunft der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten das Thema Migrationshintergrund in den Gleichstellungsplänen der Hochschulen berücksichtigt: Dies ist bei nur acht Hochschulen der Fall. Hierbei lässt sich keine Häufung auf bestimmte Regionen oder Hochschultypen erkennen.

Das Beratungsangebot der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten könnte ein möglicher Kontaktpunkt mit Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund sein. Allerdings haben nur 8% der befragten Gleichstellungsbeauftragten in ihrer bisherigen Tätigkeit Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund häufig beraten (vgl. Abbildung 7). Bei der überwiegenden Mehrheit (92%) treten solche Beratungsfälle selten oder gar nicht auf, wobei fast 50% noch gar keine Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund beraten haben. Bemerkenswert ist, dass 70% der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen noch nie einen Beratungsfall mit einer Hochschulmitarbeiterin mit Migrationshintergrund erlebt haben. Auf der anderen Seite geben an technisch ausgerichteten Universitäten nur 8% der Befragten an, noch nie mit einem derartigen Fall konfrontiert worden zu sein. Bei der regionalen Verteilung fällt auf, dass die neuen Bundesländer die höchsten Anteile der Angabe „gar nicht“ haben.

Abbildung 7: Häufigkeit der Beratungserfahrung mit Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund – nach Hochschultyp



N = 148

Die Frage nach den Problemtypen, mit denen sich Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wenden, beantworteten 67 Teilnehmerinnen. Am häufigsten (34%) wenden sich Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund mit Problemen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an die Gleichstellungsbeauftragten (Tabelle 14). An Fachhochschulen und Technischen Universitäten wird diese Problemgruppe sogar von der Hälfte der Befragten als vorrangig benannt. Dagegen stehen bei den übrigen Universitäten Schwierigkeiten mit den Vorgesetzten (33%), bei den Künstlerischen Hochschulen Schwierigkeiten mit dem Hochschulsystem im Vordergrund der Beratung. Unter der Kategorie „Sonstiges“ werden am häufigsten finanzielle Probleme genannt. In den Telefoninterviews nannten die Gleichstellungsbeauftragten praktische Angelegenheiten, wie familiäre oder examensbedingte Aspekte oder auch Fragen bezüglich der Krankenversicherung als Themen der Beratung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. Zwei interviewte Gleichstellungsbeauftragte waren gebeten worden, bei interethnischen Konflikten zwischen Personen aus unterschiedlichen Minderheitengruppen zu intervenieren.

Tabelle 14: Problemtypen, mit denen sich Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wenden – nach Hochschultypen

	Universi- tät (außer Technische Universität)	Technische Universität	Künst- lerische Hochschule	Fachhoch- schule	Gesamt
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20,0%	54,5%	22,2%	46,7%	33,3%
Schwierigkeiten mit den Vorgesetzten	33,3%	18,2%	0,0%	0,0%	17,4%
Schwierigkeiten mit Kolleg/innen	3,3%	18,2%	11,1%	6,7%	7,2%
Schwierigkeiten mit dem Hochschulsystem	20,0%	9,1%	55,6%	26,7%	24,6%
Sonstiges	23,3%	0,0%	11,1%	20,0%	17,4%

N = 67

Auch die Befragten, die Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund beraten, geben zu zwei Drittel an, dass die Beratungsfälle kaum oder überhaupt nichts mit dem Migrationshintergrund zu tun haben (Tabelle 15). Dies trifft besonders häufig (90%) auf die technisch orientierten Universitäten zu. Bei den übrigen Universitäten geben immerhin 43% der Befragten an, dass die Beratungsfälle zu einem Großteil mit Problemen mit dem Migrationshintergrund verknüpft sind.

Tabelle 15: Migrationshintergrund als Teil des Beratungsthemas

	Universi- tät (außer Technische Universität)	Technische Universität	Künst- lerische Hochschule	Fachhoch- schule	Gesamt
Ausschließlich	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	1,4%
Zu einem Großteil	43,3%	9,1%	37,5%	31,3%	33,3%
Kaum	40,0%	63,6%	37,5%	62,5%	47,8%
Überhaupt nicht	16,7%	27,3%	25,0%	0,0%	17,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N = 69

Andere Anlaufstellen für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund gibt es nach Auskunft von zwei Drittel der Befragten nicht. Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Hochschultypen (Tabelle 16): An Fachhochschulen werden andere Anlaufstellen besonders selten genannt, während an den meisten technischen Universitäten weitere Anlaufstellen vorhanden sind.

Tabelle 16: Existenz anderer Anlaufstellen für Hochschulmitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund

	Universi- tät (außer Technische Universität)	Technische Universität	Künst- lerische Hochschule	Fachhoch- schule	Gesamt
andere Anlaufstellen vorhanden	40,9%	90,9%	41,2%	19,7%	35,0%
andere Anlaufstellen nicht vorhanden	59,1%	9,1%	58,8%	80,3%	65,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N = 147

In fast allen Fällen werden als Anlaufstellen die Akademischen Auslandsämter/International Offices angeführt. Insgesamt elfmal gibt es spezielle Ansprechpartner wie Ausländerbeauftragte, Ombudsmänner oder Antidiskriminierungsstellen.

Nach Auskunft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten spielt also das Thema „Migrationshintergrund“ bisher an den deutschen Hochschulen keine Rolle. Spezielle Förder- und Unterstützungsmaßnahmen sind nur sporadisch vorhanden. Für diese fehlende Beachtung werden vielfältige Erklärungen und Argumente angeführt. Etwa ein Drittel der Begründungen lassen sich dahingehend zusammenfassen, dass „noch keine Sensibilität für diese Thematik“ entwickelt wurde. Mehrere der Teilnehmerinnen, die sich so äußern, deuten an, dass sie selbst das Thema in Zukunft aufgreifen möchten. Fast ein Viertel der Antworten drücken hingegen die Überzeugung aus, dass es an ihren Hochschulen keinerlei im Migrationshintergrund begründete Probleme gebe: „Das ist bei uns kein Thema. Es werden alle Menschen gleich behandelt, egal woher sie kommen.“ Als Beleg für die Offenheit gegenüber ausländischer Herkunft wird angeführt: „Kolleginnen aus dem europäischen und amerikanischen Ausland sind ganz normaler Teil des Lehrkörpers.“ Ein weiteres Fünftel der Begründungen argumentiert damit, dass die Betroffenen an ihrer Hochschule zahlenmäßig unbedeutend seien: „Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund, die sich in meiner Universität um eine Stelle bewerben, ist extrem gering.“ Ein anderer Gesichtspunkt schließlich, der mehrfach genannt wird, betrifft die Sorge, dass die bisherige Gleichstellungsarbeit durch das Aufgreifen eines so vielschichtigen Themas überlastet würde oder den Fokus verlieren könnte.

Auch im Zusammenhang mit Einstellungsfragen zu dem Thema bestätigen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ihre Wahrnehmung, dass der Migrationshintergrund bisher an Hochschulen kaum berücksichtigt wird (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Einstellungen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund

	stimmt uneingeschränkt bzw. überwiegend	stimmt kaum bzw. überhaupt nicht
Die Gruppe der Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund sollte besonders gefördert werden.	63,4%	36,6%
Frauen mit Migrationshintergrund haben es im deutschen Wissenschaftsbetrieb schwerer als Frauen ohne Migrationshintergrund.	60,2%	39,8%
Ein Migrationshintergrund kann für Wissenschaftlerinnen auch Vorteile haben.	57,0%	43,0%
Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft sollten an deutschen Hochschulen mit den gleichen Mitteln bekämpft werden wie Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts.	91,3%	8,7%
Ich würde mich gerne in Zukunft bei meiner Arbeit gezielter auf Frauen mit Migrationshintergrund einstellen als bisher.	47,0%	53,0%
Die Thematik Migrationshintergrund spielt derzeit im Wissenschaftsbetrieb noch keine besondere Rolle.	85,8%	14,2%

N1 = 134, N2 = 128, N3 = 135, N4 = 138, N5 = 134, N6 = 141

Die größte Zustimmung findet das Statement: „Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft sollten an deutschen Hochschulen mit den gleichen Mitteln bekämpft werden wie Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts“ (91%), wobei die Zustimmung an Universitäten etwas geringer ist. Fast ebenso deutlich wird folgendes Statement befürwortet: „Die Thematik Migrationshintergrund spielt derzeit im Wissenschaftsbetrieb noch keine besondere Rolle.“ An Technischen Universitäten stimmen jedoch nur 66% dieser Aussage zu. In der Auseinandersetzung mit dem Thema Migration steht also vor allem das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem allgemein in Kritik. Eine interviewte Gleichstellungsbeauftragte stellt diese grundsätzliche Kritik vor die Entwicklung konkreter Unterstützungsangebote: „Ich denke nicht, dass ‚Hilfe‘ ein richtiges Wort ist. Letztendlich geht es auch darum, dass dieses System an der Uni einfach mal anfängt, über sich selbst zu reflektieren was so Ausgrenzungsstrukturen angeht, was wir in Bezug auf das Geschlechterverhältnis mehr und mehr versuchen, das glaub ich fehlt [in Bezug auf Migration] aber total. Dann können wir auch konkret gucken, welche Angebote man konkret machen kann“.

Einer besonderen Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund wird ebenfalls mehrheitlich zugestimmt, findet allerdings mit 63% nicht so hohe Zustimmung wie die beiden ersten Aussagen, wobei an Künstlerischen Hochschulen eine besondere Förderung stärker bejaht wird (79%). Von drei vorgeschlagenen Maßnahmen halten rund zwei Drittel der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowohl die Beobachtung von Stellenbesetzungen/Berufungen wie Mentoring-Programme für besonders sinnvoll, während Personalitytraining von 49% als geeignet angesehen wird. Andere Maßnahmen werden von 6% vorgeschlagen, wie etwa eine grundlegende Aufbereitung der Datenlage oder eine Integration der Betroffenen in die Hochschulgremien.

Diskriminierungen und Hindernisse

Die Einstellung zu einer besonderen Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund hängt mit der Wahrnehmung von Diskriminierungen und Hindernissen, aber auch

Vorteilen und Stärken zusammen. 60% der Befragten stimmen der Aussage zu „Frauen mit Migrationshintergrund haben es im deutschen Wissenschaftsbetrieb schwerer als Frauen ohne Migrationshintergrund.“ 57% befürworten das Statement „Ein Migrationshintergrund kann für Wissenschaftlerinnen auch Vorteile haben.“ Auffällig ist, dass weniger als 30% der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Technischen Universitäten solche Vorteile sehen. Die Befragten nennen ein sehr breites Spektrum der Schwierigkeiten, die Wissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung haben können: von Sprachbarrieren über mangelndes Selbstvertrauen und mangelnder Vertrautheit mit dem System bis hin zu Problemen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Vorleistungen. Vielfach wird auch auf kulturabhängige Schwierigkeiten hingewiesen, die Wissenschaftlerinnen aus bestimmten Herkunftsländern besonders benachteiligen. Das Stichwort der Doppeldiskriminierung (Gender und Ethnie) wird sehr häufig aufgegriffen. Als Vorteile geben die Befragten insbesondere die höhere interkulturelle Kompetenz, die höhere Sprachkompetenz und eine bessere Mobilität an. Die Einschätzung, dass diese Gruppe besondere Schwierigkeiten hat, korreliert relativ stark mit der Einschätzung des Förderbedarfs (Kendall- τ -Rangkorrelationskoeffizient von 0.483), was nicht unerwartet ist, wenn eine besondere Förderung mit Diskriminierungserfahrungen begründet wird.¹⁰

Auch die interviewten Gleichstellungsbeauftragten begründeten die besondere Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund mit der spezifischen Diskriminierung: „Manchmal haben sie sehr spezifische Probleme, z.B. Leute aus Afrika oder der ehemaligen Sowjetunion haben Geldmangel; Geldmangel beeinflusst auch kulturelles Verhalten. Es ist ein besonderes Problem, wenn internationale Studentinnen schwanger werden oder wenn internationale Studentinnen alleinerziehend sind“. Ähnlich argumentiert eine andere Gleichstellungsbeauftragte: „Es gibt sehr viele sehr Begabte oder sehr Interessierte, die einfach überhaupt nicht genügend gefördert werden, und das geht durch bis zu den Universitäten. Es sind ganz wenige, die hier ankommen, weil eben die Förderung im Vorfeld oft schon so schlecht ist, und ich denke, die verdienen eine besondere Unterstützung, um voran zu kommen, weil es eben so ganz viele Strukturen gibt, die oft auch damit verkoppelt sind, Frau zu sein und Migrationshintergrund zu haben, so dass es da eben immer, nach wie vor, große Benachteiligung gibt, wenn sie nicht super, super gut sind. Also, es reicht nicht aus, normal begabt zu sein; man wird nur gefördert, wenn eine Hochbegabung sozusagen vorliegt. Das kann so nicht sein“. Gleichzeitig wird der Migrationshintergrund differenziert und in Koppelung mit anderen Faktoren wie z.B. soziale Herkunft gesehen: „Migranten sind auch nicht gleich Migranten, zum Beispiel bei Frauen, die aus Diplomatenernhäusern kommen – das ist eine vollkommen andere soziale Situation – die werden auch gute Chancen hier an der Universität bekommen und die halte ich nicht für besonders diskriminiert.“

Eine Befragte beobachtete: „Möglicherweise gibt es Diskriminierung, die den einzelnen Personen gar nicht so präsent ist.“ Schließlich wird die beschriebene Diskriminierung vor allem vor dem eigenen Handlungshintergrund als Gleichstellungsbeauftragte gesehen: „Es gibt Situationen, wo Mehrfachdiskriminierung die Realität sein kann. Die Sachen, die an mich herangetragen werden, sind konkrete Diskriminierungen von Frauen bei der Stellenbesetzung ... Bei Einstellung von Professoren macht das deutsche System gerade bei der Habilitation die Berufung von Ausländern schwierig. Oder die Frage der Sprachkenntnisse, denn das Fehlen von Sprachkenntnissen wird oft als Rechtfertigung dafür genommen, dass die betreffende Person beruflich nicht aufsteigt.“

Trotz Kenntnis dieser Diskriminierungen von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im deutschen Hochschulsystem wägen die interviewten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch Vorteile und Stärken ab, die mit der Migrationsituation verbunden sein können: Am häufigsten werden dabei die vielfältigen Sprachkenntnisse genannt. Auch die Fähigkeit, anders an Problemstellungen heranzugehen und mit interkulturellen Situa-

¹⁰ Korrelationskoeffizient nach Spearman: 0,534. Beide Korrelationen sind auf einem Niveau von 0,01 signifikant.

tionen umgehen zu können, wird als Stärke von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund wahrgenommen. Ebenso werden Mut und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten als Stärken dieser Gruppe gesehen: „Manchmal beneide ich solche Leute, die den Mut haben, sich auf den Weg zu machen, nicht nur woanders zu studieren, sondern auch in anderen Kulturen zu leben. Und je weiter sie weg von Europa kommen, desto mutiger und herausfordernder ist so eine Gelegenheit“. Bei dem Abwägen der Vorteile bleiben die Hindernisse, die Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund bewältigen müssen, stets im Bewusstsein. Vorteile und Hindernisse werden zueinander in Relation gesetzt. So wägt eine Gleichstellungsbeauftragte ab: „Die einzigen Vorteile, die ich mir vorstellen kann, wären, dass Mehrsprachigkeit vorliegt, und auch in der Wissenschaft, sich mit manchen Problemen auseinandersetzen zu können, oder auch international anders agieren zu können. Ansonsten sehe ich eher Nachteile – aus den genannten Gründen – sehr subtile quasi, die Bevorzugung läuft eben nach ‚männlich, weiß, soziale Herkunft‘ – so gruppiert sich das ab, und das ist überall zu bemerken, je nachdem, wie sich das kombiniert“. Eine Gleichstellungsbeauftragte schlussfolgert aus den Vor- und Nachteilen, dass Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund oft nicht die Möglichkeiten haben, ihr Potential voll auszuschöpfen: „Viele nutzen ihre Möglichkeiten nicht so, wie sie sie eigentlich nutzen könnten. Aber das ist auch bei Deutschen so“.

Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund als Zielgruppe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Aussagen, die Ungleichbehandlungen im Hochschulsystem beschreiben und daraus eine besondere Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund begründen, finden bei den befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine breite Zustimmung. Die geringste Zustimmung dagegen erhält die Aussage „Ich würde mich gerne in Zukunft bei meiner Arbeit gezielter auf Frauen mit Migrationshintergrund einstellen als bisher.“ Knapp die Hälfte (47%) stimmen ihr zu, wobei Gleichstellungsbeauftragte an Künstlerischen Hochschulen sich häufiger, diejenigen an Technischen Universitäten sich seltener engagieren wollen. Unter den Befragten, die sich kaum oder nicht auf Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund einstellen wollen, geben 37% dafür Zeitmangel als Begründung an. 15% sehen die Thematik nicht als Anliegen der allgemeinen Gleichstellungsarbeit. Mangel an Mitteln (7%) oder Informationsdefizit (8%) haben als Begründungen dagegen nur geringe Bedeutung. Als weitere Begründungen, sich nicht mit der Thematik zu beschäftigen, wird vor allem der fehlende Bedarf bzw. die fehlende Relevanz genannt und dabei auch auf die geringe Zahl an der eigenen Hochschule verwiesen. Auch die Befürchtung, dass die Beschäftigung mit dieser Problematik der Arbeit für die Geschlechtergleichstellung abträglich sein könnte, wird geäußert: „Ich könnte mich gezielter einstellen, aber den anderen vielfältig benachteiligten Frauen würde das abgehen.“ Schließlich sehen einige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte keine besondere Problematik, so wenn geäußert wird: „Als Frauenbeauftragte einer technischen Universität sind mir alle Frauen wichtig.“

Unter denjenigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die sich gezielter mit Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund beschäftigen möchten, würden 39% Informationsmaterial zu dem Thema als die beste Hilfestellung empfinden; 33% wären eher an Fortbildungen interessiert, während 22% für Informationsveranstaltungen votieren. Daneben wird vereinzelt der Wunsch nach interkulturellem Training und nach Mentoring geäußert.

Während also die Mehrheit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die grundsätzliche Problematik von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund sieht, wird der Einbezug dieser Thematik in die eigene Arbeit mehrheitlich abgelehnt. Entsprechend sieht selbst von denjenigen, die grundsätzlich die besondere Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund befürworten, nur 36% die Zuständigkeit dafür bei der Gleichstellungsbeauftragten. Die Mehrheit plädiert für eine spezielle Stelle für diese Gruppe.

Von den sechs interviewten Gleichstellungsbeauftragten bejahte die Hälfte die Frage, ob sie bereit wären, spezielle Initiativen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund anzubieten, ausdrücklich. Die andere Hälfte machte das Engagement von den Umständen und von den benötigten Initiativen abhängig. Eine Befragte verwies auf eine Diskussion auf Landesebene darüber, ob zusätzliche Programme für Frauen mit Migrationshintergrund angeboten werden sollten. Diese Idee wurde jedoch nicht verwirklicht; weder vom Land noch von den Hochschulen wurde Geld für die Umsetzung dieser Konzepte zur Verfügung gestellt. In einem anderen Fall war die Gleichstellungsbeauftragte von einer Wissenschaftlerin mit Migrationshintergrund angesprochen worden, die anregte, dass es vielleicht eine Reihe von Treffen geben sollte, bei welchen Frauen mit Migrationshintergrund ihre Erfahrungen austauschen könnten. Dies wurde arrangiert, funktionierte jedoch nicht, und die Gleichstellungsbeauftragte glaubte, dass es vielleicht falsch sei, eine Gruppe von Frauen auf Grund ihrer kulturellen Herkunft anzusprechen, und sie sagte, sie würde ein solches Experiment nicht noch einmal durchführen.

Auch wenn sich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an deutschen Hochschulen bisher nur vereinzelt mit Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund beschäftigten, besteht die Möglichkeit, dass sie es aufgrund veränderter Bedingungen – Internationalisierung und zunehmende Bedeutung von Diversity-Ansätzen – für notwendig erachten, dass Thema in der Zukunft stärker zu berücksichtigen. Dazu wurden die Teilnehmerinnen der Befragung gebeten, auf einer vierstufigen Skala einzustufen, für wie sinnvoll und notwendig sie die Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund persönlich halten.

Tabelle 18: Persönliche Einschätzung der Notwendigkeit einer Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Sehr notwendig	25	16,7%	66,7%
Eher notwendig	75	50,0%	
Eher nicht notwendig	42	28,0%	33,3%
Nicht notwendig	8	5,3%	
Gesamt	150	100,0%	100,0%

Insgesamt halten zwei Drittel der Teilnehmerinnen eine Berücksichtigung für notwendig bzw. eher notwendig, wobei die Hälfte auf die abgeschwächte Formulierung „eher notwendig“ entfällt. Neben etwa 8 Befragten (5%), die keine Notwendigkeit für die Berücksichtigung des Themas sehen, geben 28% die Antwort „eher nicht notwendig“.

Diese Einschätzung, ob es notwendig sei, das Thema Migrationshintergrund zu berücksichtigen, fragt nach einem ähnlichen Aspekt wie das Statement, ob Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund stärker gefördert werden sollen. Tatsächlich fällt die Zustimmung mit 63% gleich hoch aus. 77% derjenigen, die einer stärkeren Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund uneingeschränkt oder überwiegend zustimmen, halten auch die Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund für notwendig. Die Gruppe derjenigen, die die Aussage ablehnen, ist dagegen gespalten: Trotz Ablehnung der Förderung hält etwas mehr als die Hälfte eine Berücksichtigung des Themas Migration für notwendig. Die Antworten korrelieren mittelstark (Kendall- τ -Rangkorrelationskoeffizient von 0,344).¹¹ Noch stärker korreliert die Einschätzung, es sei notwendig das Thema Migrationshintergrund zu berücksichtigen, mit der Zusicherung, sich gezielter auf Frauen mit Migrationshintergrund einstellen zu wollen (Kendall- τ -Rangkorrelationskoeffizient von 0,376).¹²

Zwischen der Häufigkeit der Beratungsfälle und der Einschätzung der Notwen-

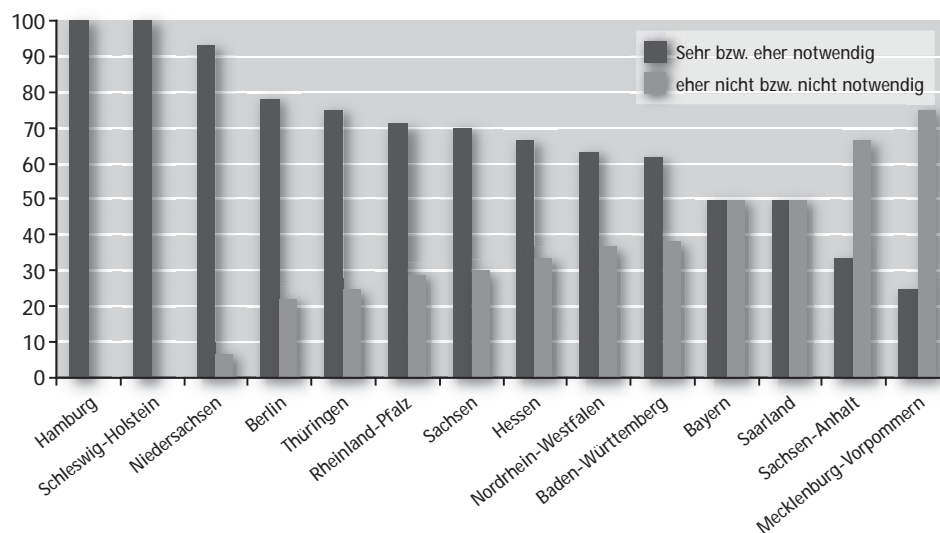
¹¹ Korrelationskoeffizient nach Spearman: 0,385. Beide Korrelationen sind auf dem 0,01 Niveau signifikant.

¹² Korrelationskoeffizient nach Spearman: 0,415. Beide Korrelationen sind auf dem 0,01 Niveau signifikant.

digkeit einer Thematisierung des Migrationshintergrundes besteht ein Kendall- τ -Rangkorrelationskoeffizient von 0,305.¹³ Damit sind diese beiden Einstufungen zwar nicht sehr stark korreliert, aber es besteht eine deutliche Beeinflussung dahingehend, dass die Gleichstellungsbeauftragten, die häufiger entsprechende Beratungsfällen haben, die Beschäftigung mit der Thematik als notwendig ansehen.

Die Frage nach der persönlichen Einschätzung, ob das Thema Migrationshintergrund stärker berücksichtigt werden sollte, stellt einen zentralen Punkt der Untersuchung dar und soll daher genauer analysiert werden. Hinsichtlich der regionalen Differenzierung lässt sich feststellen, dass das Interesse an dem Thema in den neuen Bundesländern nicht niedriger ausgeprägt ist. Vielmehr kommen alle acht Bewertungen, das Thema sei „nicht notwendig“, aus alten Bundesländern kommen, nämlich Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Statt eines West-Ost-Gefälles deutet sich eher ein Nord-Süd-Gefälle an: Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein haben besonders hohe Prozentsätze für die Antworten „sehr notwendig“ und „eher notwendig“, während die Berücksichtigung des Themas am seltensten als notwendig – nach Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt – in Bayern und Hessen gesehen wird.

Abbildung 8: Persönliche Einschätzung der Notwendigkeit einer Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund – nach Bundesländern



N = 144

Nach Hochschultypen differenziert erachten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Universitäten das Thema Migrationshintergrund für relevanter als diejenigen an Fachhochschulen sowie insbesondere an Künstlerischen Hochschulen (Tabelle 19).¹⁴ Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Künstlerischen Hochschulen jedoch, die die Berücksichtigung des Themas notwendig finden, wählen mehrheitlich die stärkere Formulierung „sehr notwendig“. Bemerkenswert ist, dass an keiner Universität die Einschätzung „nicht notwendig“, sondern allenfalls als „eher nicht notwendig“ geäußert wird. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Universitäten mit technischer Ausrichtung messen der Thematik etwas weniger Bedeutung bei.

¹³ Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant. Der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman beträgt 0,327 und ist ebenfalls auf dem 0,01 Niveau signifikant.

¹⁴ Bei der Gegenüberstellung von zwei Variablen sind die Unterschiede zwischen den Hochschultypen auf einem Niveau von 0,05 signifikant (Chi-Quadrat-Test).

Tabelle 19: Persönliche Einschätzung der Notwendigkeit einer Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund – nach Hochschultypen

	Universität (außer Technische Universität)	Technische Universität	Künstlerische Hochschule	Fachhochschule
sehr oder eher notwendig	84,4%	72,7%	52,9%	61,2%
eher nicht oder nicht notwendig	15,6%	27,3%	47,1%	38,8%

N = 147

Für eine weitere Einordnung der Bewertung, wie notwendig das Thema Migrationshintergrund durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist, sollen Zusammenhänge zwischen dieser Bewertung und Erfolgen in den Kernaufgaben der Geschlechtergleichstellung untersucht werden. Einen Zugang zu dieser Frage bietet ein Rangordnungsvergleich zwischen der Einstufung der Befragten bezüglich der Notwendigkeit der Betrachtung des Migrationshintergrundes einerseits und ihrer Zufriedenheit mit den Ergebnissen der eigenen Arbeit andererseits. Der Kendall- τ -Rangkorrelationskoeffizient zwischen diesen beiden Einstufungen liegt bei $-0,109$.¹⁵ Dieser Wert deutet darauf hin, dass es allenfalls eine schwache Beziehung zwischen der Einschätzung der eigenen Arbeit und der Notwendigkeit zur Behandlung des Themas Migrationshintergrund gibt – mit einer Tendenz dahin, dass diejenigen Befragten, die mit den Erfolgen ihrer Arbeit unzufriedener sind, das Thema Migrationshintergrund für wichtiger ansehen.

Um nicht nur mit den Selbsteinschätzungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu vergleichen, kann auch eine extern vorgenommene Einordnung der Erfolge der Geschlechter-Gleichstellungsarbeit herangezogen werden: das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten.¹⁶ Der Kendall- τ -Rangkorrelationskoeffizient zwischen der Einstufung der Bedeutung der Migrationshintergrundthematik und dem Gleichstellungsranking ist $0,040$; es gibt also keinen Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Migrationsproblematik und den Erfolgen der Geschlechtergleichstellung.

Die Befragungsteilnehmerinnen, die es für "nicht notwendig" oder "eher nicht notwendig" halten, den Migrationshintergrund zu thematisieren, geben dafür in beinahe der Hälfte der Fälle zur Begründung an: "Die Betroffenen sind keinen gruppenspezifischen Ungleichbehandlungen ausgesetzt." An Künstlerischen Hochschulen wird diese Antwort sogar in drei Viertel aller Fälle gegeben. Regional ist die Begründung besonders häufig an Hochschulen in Bayern und Baden-Württemberg anzutreffen. Andere Motive – wie eine zahlenmäßige Irrelevanz oder ein unklarer Förderbedarf – haben untergeordnete Bedeutung.

Eine differenzierte Auseinandersetzung mit der Frage, ob das Thema Migrationshintergrund in der Hochschule generell und speziell von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt werden soll, erfolgte in den Telefoninterviews. Auf die Frage, ob Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund spezieller Aufmerksamkeit und Initiativen bedürfen, fielen die Antworten eher zögerlich aus. Zwei Frauenbeauftragte meinten, sie seien nicht in der Position, dies zu beurteilen. Diese Vorsicht mag auch in der Befürchtung begründet sein, das besondere Aufmerksamkeit wiederum diskriminierend sein könnte. So bejahte eine Gleichstellungsbeauftragte die Notwendigkeit besonderer Initiativen, schränkte jedoch ein: „Ja, aber man muss eben sehen, dass die Aufmerksamkeit nicht diskriminierend wirkt. Das ist die Gradwanderung, die man auch kennen muss. Man kann nicht sagen, sie kommen nach Deutschland und müssen sich irgendwie wie Deutsche benehmen. Sie kommen aus dem anderen Land und wollen hier studieren. Also muss man sich darauf einstellen. Ich denke schon, dass sie mehr brauchen.“

¹⁵ Der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman liegt bei $-0,122$.

¹⁶ CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2007)

Gerade bei der Frage nach der Berücksichtigung der Thematik für die eigene Arbeit wird deutlich, dass die Telefoninterviews selber einen Reflektionsprozess in Gang setzten und die interviewten Gleichstellungsbeauftragten ihre bisherige Praxis teilweise hinterfragten. Eine Befragte schilderte ihr Dilemma wie folgt: „Ich glaube, dass wir da was machen müssen. Ich weiß nur nicht, was oder wie genau. Ich sehe ein, dass die Angebote, die wir und die anderen Unis im Bereich Personalentwicklung oder Mentoring machen, verbessert werden müssen, obgleich durchaus da schon einzelne Migrantinnen jetzt dabei sind; es ist nicht so, dass es rein weiße Veranstaltungen wären, aber dass bestimmte Fragen ähnlich wie zum Thema Elternhaus, biografischer Hintergrund, was bringe ich noch mit, außer meinem Geschlecht, die ziemlich eine Rolle spielen, in vielen unserer Veranstaltungen kein Thema sind. Meine Idee ist, Sachen aufzugreifen, zum Thema Wissenschaftliche Karriere in Verbindung mit einer Reflexion über die Fragen: Wo fördert mich meine Herkunft? Wo bringt mich das weiter? Und: Wo brems mich das auch? Wie reagiert das System auf mich? Werde ich wahrgenommen als eine Wissenschaftlerin mit Migrationshintergrund? Wie werde ich wahrgenommen? – Wie reagiere ich darauf? – Dass wir hier schon unterbelichtet sind, was die Angebote angeht.“ Eine andere Frau fasste es wie folgt zusammen: „Ich bin aufgefordert, auf verschiedene Strukturen der Benachteiligung zu gucken. Je stärker die Internationalisierung voranschreitet, je mehr Wissenschaftler und Studierende hergeholt werden, und auch Migration eine immer stärkere normale Bewegung wird, desto mehr muss man schauen, dass gegen Benachteiligungen angegangen wird.“

Im Zusammenhang mit dem AGG gibt es Überlegungen, die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf andere Diskriminierungstatbestände auszuweiten. Über die Hälfte der Befragten – nämlich 70 (57,4%, N=122) – lehnt eine Ausweitung ab. 14 Teilnehmerinnen (11,5%) sind überzeugt, dass ihre Zuständigkeit auf andere Benachteiligungsgründe ausgeweitet werden sollte, während 38 Befragte (31,1%) eine solche Ausweitung eventuell gutheißen würden. Befragte, die eine Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund für nicht oder eher notwendig halten, lehnen häufiger die Ausweitung der Zuständigkeit ab als solche, die eine Berücksichtigung für notwendig halten (50% vs. 71%). Ähnlich befürworten diejenigen, die sich zukünftig gezielter auf Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund einstellen wollen, eher einer Ausweitung der Zuständigkeit.

In den Telefoninterviews stellte eine Gleichstellungsbeauftragten folgende Bedingung für ein stärkeres Engagement bzw. für eine Ausweitung der Gleichstellungsarbeit auf: Sie würde sich bei Streitpunkten, die aus dem Migrationshintergrund erwachsen, sehr einsetzen, wenn dies einen höheren Stellenwert erhielte, entweder im Kontext der AGG oder wegen des sich wandelnden Profils der Menschen an den Universitäten. Im Gegensatz dazu empfand eine andere Frau eine Veränderung in dem Verständnis des Konzepts der Gleichstellung als längst überfällig: „Eine Erweiterung ist dringend notwendig – ich weiß nicht, ob ich das unter Gleichstellung packen würde – ich würde wahrscheinlich den Diversity-Begriff mit einbeziehen, dass man noch mal guckt, dass Gleichstellung nicht nur Gleichstellung der Geschlechter meint, sondern dass es erweitert wird hinauf zu den anderen Formen der Benachteiligung. Aber das ist noch ein langer Weg, denke ich.“

5 | Zusammenfassung:

In der Auseinandersetzung mit dem Thema „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“ wird von den befragten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vor allem Kritik am deutschen Hochschulsystem geäußert: Es wird beklagt, dass die Thematik „Migrationshintergrund“ bisher noch keine Rolle im deutschen Wissenschaftssystem spielt und eine besondere Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund wird befürwortet, auch vor dem Hintergrund, dass mehrheitlich vielfältige Diskriminierungen dieser Personengruppe wahrgenommen werden. Die Interdependenzen der Diskriminierungserfahrungen von Geschlecht und Migrationshintergrund werden jedoch in unterschiedlicher, auch widersprüchlicher Weise interpretiert: Nur die Hälfte der Befragten sieht geschlechterspezifische

Unterschiede bei der Integration in das deutsche Wissenschaftssystem. Mehrheitlich wird konstatiert, dass Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Vergleich mit Kolleginnen ohne diesen Hintergrund besondere Schwierigkeiten haben. Integrationsschwierigkeiten in das deutsche Wissenschaftssystem werden jedoch – entsprechend der Perspektive der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – zum einen vor allem als Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft verortet. Zum anderen werden herkunftsspezifische Gründe wie familiäre Erwartungen oder traditionelle Rollenmuster als Gründe für Probleme angenommen. Nur ein kleiner Teil der Befragten reflektiert über spezifische Geschlechterzuschreibungen gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund auf Seiten der „Inländer“. Insgesamt zeigt sich jedoch eine gewisse Sensibilität für Diskriminierungserfahrungen, die sich wohl auch aus dem Selbstverständnis der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten speist, mit ihrer Tätigkeit Machtverhältnisse in Frage zu stellen und Gerechtigkeit zu fördern.

Gegenüber dieser generellen Sensibilität fällt jedoch auf, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kaum über spezifische Kenntnisse verfügen. Insbesondere fällt der Mangel an grundlegenden statistischen Daten auf: Migrationsbezogene Merkmale, die über die Staatsangehörigkeit oder die Unterscheidung zwischen Ausländern und Inländern hinausgehen, werden anscheinend an den Hochschulen nicht erhoben. Aber auch Daten zu ausländischen Studierenden und Wissenschaftler/innen sind den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten häufig nicht bekannt. Noch seltener sind diese Daten geschlechterspezifisch aufbereitet; Frauenanteile an verschiedenen Migrationsgruppen werden eklatant unterschätzt. Auch in der bisherigen gleichstellungspolitischen Praxis – insbesondere der Beratung – gibt es kaum Kontakte zwischen den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Studentinnen oder Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund.

Obwohl die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die mangelnde Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund beklagen, sehen sie die Zuständigkeit für dieses Thema eher bei anderen Stellen der Hochschule. Etwas weniger als die Hälfte der Befragten möchte sich zukünftig stärker mit Frauen mit Migrationshintergrund befassen. Eine Ausweitung der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf andere Diskriminierungstatbestände wird Mehrheitlich abgelehnt.

Als Fazit der Untersuchung lässt sich festhalten: Die Befragung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Telefoninterviews und in der Online-Untersuchung macht deutlich, dass auf der einen Seite an vielen Hochschulen die Relevanz der Fragestellung noch in Zweifel gezogen wird, während sie an anderen Stellen allmählich im Rahmen von umfassenden Gleichbehandlungs- und Diversityansätzen auf zunehmendes Interesse stößt. Zunächst zeigt die Befragung aber vor allem ein eklatantes Defizit an Daten und Faktenwissen über das Thema, das dringend überwunden werden muss, um die Meinungsbildung zu dieser Problematik auf eine tragfähige Basis zu stellen und die Betroffenen unterstützen zu können.

6 | Literatur

- Akman, Saro/ Meltem Gülpinar, et al. (2005): Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften: Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. In: *Personal-führung* 38. Jg. (Heft 10), S. 72-76.
- Beaufays, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Bundesamt, Statistisches (2007): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005*. (Fachserie 1, Reihe 2.2): Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

- Färber, Christine/ Nurcan Arslan, et al. (2008): Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potentiale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt. Leverkusen: Budrich UniPress Ltd.
- Gaspard, Francoise (2001): Unsichtbar, verteufelt, instrumentalisiert : Migrantinnen und ihre Töchter. In: Beate Kraus (Hg.), Frauenarbeit - Männerarbeit: neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Frankfurt am Main: Campus, S. 260-273.
- Geenen, Elke M. (2000): Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen. In: Beate Kraus (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main, S. 83-106.
- Guth, Jessica (2007): Mobilität von Hochqualifizierten: Einflussfaktoren für die Zuwanderung von Nachwuchswissenschaftlern nach Deutschland. (Focus Migration : Kurzdossier, Nr. 6): Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut gGmbH Hamburg, URL: http://www.focus-migration.de/uploads/tx_wilpubdb/KD06_Hochqual.pdf.
- Leemann, Regula Julia (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem: wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur / Zürich: Rüegger.
- Li, Guofang Ed / Gulbahar H. Ed Beckett (2006): "Strangers" of the Academy: Asian Women Scholars in Higher Education. Herndon, VA: Stylus Publishing.
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung; No. 2. Bielefeld: Kleine.
- Lippegas, Petra / Martina Jöst (2006): Lebensentwürfe junger Migrantinnen im Berufsorientierungsprozess – Quantitative und qualitative Erforschung ihrer Lebenssituation bezogen auf die Stadt Offenbach am Main. Stadt Offenbach, Frauenbüro ; INBAS GmbH, Offenbach, Offenbach.
- Nohl, Arnd-Michael/ Karin Schittenhelm, et al. (2006): Kulturelles Kapital in der Migration - ein Mehrebenenansatz zur empirisch-rekonstruktiven Analyse der Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrant/innen. In: Forum Qualitative Sozialforschung 7 (3), S. Art. 14, URL: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/3-06/06-3-14-d.htm>.
- Skachkova, Penka (2007): Academic Careers of Immigrant Women Professors in the U.S. In: Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning 53 (6), S. 697-738.
- Vetter, Peter (2004): Chancengleichheit im Bildungswesen: theoretische Analyse anhand der Kriterien „kulturelle Herkunft“ und „Geschlecht“ sowie Darstellung des Pilotprojekts AMIE (berufsvorbereitendes Ausbildungsjahr für Migrantinnen in technischen und technologischen Berufen). Bern: Ed. Soziothek.
- Westphal, Manuela (2004): Migration und Genderaspekte - Feminisierung internationaler Migration. Bundeszentrale für politische Bildung, Berlin, URL: <http://www.bpb.de/files/39WAAT.pdf>.

7 | Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

7.1 Abbildungen

- Abbildung 1 Verteilung der Befragten auf Berufsgruppen
- Abbildung 2 Zufriedenheit der Befragten über das in ihrer Arbeit Erreichte
- Abbildung 3 Einschätzung der Integrationsschwierigkeiten verschiedener Gruppen von Studierenden mit Migrationshintergrund- nach Hochschultyp
- Abbildung 4 Integrationshemmnisse – aufgeschlüsselt nach Hochschultypen
- Abbildung 5 Integrationshemmnisse – regionale Aufschlüsselung
- Abbildung 6 Einschätzung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Integration von Männern und Frauen mit Migrationshintergrund in den Wissenschaftsbetrieb – aufgeschlüsselt nach Hochschultypen
- Abbildung 7 Häufigkeit der Beratungserfahrung mit Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund – nach Hochschultyp
- Abbildung 8 Persönliche Einschätzung der Notwendigkeit einer Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund – nach Bundesländern

7.2 Tabellen

- Tabelle 1 Anzahl der Studierenden und Anteil an ausländischen Studierenden
- Tabelle 2 Gültige Rückmeldungen nach Hochschultyp
- Tabelle 3 Gültige Rückmeldungen nach Bundesländern
- Tabelle 4 Zuständigkeit für andere Benachteiligungsgründe (neben Geschlechtergleichstellung), bezogen auf das gesamte Sample
- Tabelle 5 Bejahung der Frage nach einer wachsenden Präsenz von Studierenden mit Migrationshintergrund an der eigenen Hochschule – nach Bundesländern
- Tabelle 6 Bejahung der Frage nach einer wachsenden Präsenz von Studierenden mit Migrationshintergrund an der eigenen Hochschule – nach Hochschultypen
- Tabelle 7 Veränderung des kulturellen Klimas durch die wachsende Präsenz von Studierenden – nach Bundesländern
- Tabelle 8 Veränderung des kulturellen Klimas durch die wachsende Präsenz von Studierenden – nach Hochschultypen
- Tabelle 9 Anteil der Befragten, die Angaben zu den Frauenanteil in verschiedenen Studierendengruppen machen können
- Tabelle 10 Frauenanteile unter verschiedenen Studierendengruppen – Angaben der Befragungsteilnehmerinnen (Schätzungen oder offiziellen Erhebungen) und deutschlandweiter Durchschnittswert (aus den Zahlen des Statistischen Bundesamtes)
- Tabelle 11 Erfassung von Migrationsmerkmalen in der Hochschulstatistik für das wissenschaftlichen Personal in Prozent – nach Hochschultypen
- Tabelle 12 Erfassung von Migrationsmerkmalen in der Hochschulstatistik für das wissenschaftlichen Personal in Prozent – nach Bundesländern

Tabelle 13	Angaben zum Frauenanteil unter dem Wissenschaftlichen Personal mit Migrationshintergrund
Tabelle 14	Problemtypen, mit denen sich Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wenden – nach Hochschultypen
Tabelle 15	Ausmaß, in dem Beratungen für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund mit dem Migrationshintergrund in Verbindung stehen
Tabelle 16	Existenz anderer Anlaufstellen für Hochschulmitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund
Tabelle 17	Einstellungen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund
Tabelle 18	Persönliche Einschätzung der Notwendigkeit einer Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund
Tabelle 19	Persönliche Einschätzung der Notwendigkeit einer Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund – nach Hochschultypen

Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und ihre Erfahrungen an deutschen Universitäten

Parminder Bakshi-Hamm

Um einen empirischen Einblick darüber zu gewinnen, welche Auswirkungen das deutsche Hochschulsystem auf Leben und Karriere von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund hat, wurden biografische Interviews durchgeführt, mit denen ihr Qualifikationsverlauf nachgezeichnet wurde. Ziel der biographischen Narrative ist es, die realen Personen hinter den Statistiken darzustellen und somit Kenntnisse ihrer beruflichen Karriereverläufe zu vermitteln, die anhand von Fragebogen und quantitativen Methoden sonst so nicht möglich wären.

Gleichzeit ging es darum, durch die Interviews eine Vergleichsmöglichkeit zwischen den von den Frauenbeauftragten der Hochschule vermittelten Informationen und den Erfahrungen der Migrantinnen und weiblichen Minderheitsgruppen als potentielle Klientinnen dieser Gleichstellungsbeauftragten zu schaffen. Untersucht wurde, inwieweit die Perspektiven dieser Gruppen übereinstimmen. Die den Interviews zugrunde liegenden Fragen sind darauf gerichtet, wie weit sich das Hochschulsystem für Migrantinnen und ihre Werte offen zeigt und sie honoriert, und inwieweit die Frauen von der Chancengleichheit profitieren und tatsächlich im System erfolgreich vorankommen.

Da es sich bei der vorliegenden Untersuchung um eine explorative Studie handelt, wurde lediglich eine geringe Anzahl von Interviews durchgeführt, die wegen ihres relativ kleinen Fragevolumens manuell und nicht mit einem Computerprogramm ausgewertet wurden. Mithilfe eines halbstandardisierten Fragebogens wurden zur Erhebung der biografischen Informationen face-to-face Interviews durchgeführt; lediglich in einem Fall erfolgte das Interview telefonisch, da die Wissenschaftlerin nicht mehr in Deutschland arbeitete.

Um die Möglichkeit breit gestreuter Antworten und Perspektiven zu gewährleisten, waren die meisten Fragen in den Interviews bewusst offen gehalten. Damit sollte den Wissenschaftlerinnen die Chance geboten werden, als Subjekt zu Wort zu kommen, anstatt als „Forschungsgegenstand“ betrachtet zu werden. Aufgrund ihres wissenschaftlichen Status beantworteten die Befragten alle Fragen auf hohem analytischen Niveau und waren in der Lage Zusammenhänge darzustellen. Obgleich die Fragen schwerpunktmäßig Schwierigkeiten und Hürden im deutschen Hochschulwesen behandelten, konzentrierten sich die Antworten weniger auf die Probleme, sondern darauf, wie die Wissenschaftlerinnen sich in dem System zurechtfinden. So betrachteten sie ihre Arbeit an der Universität und ihren Beitrag zur Forschung und Lehre als Maßstab für ihre Fähigkeiten und ihren Erfolg. Mangelnde Machtpositionen und geringe professionelle Anerkennung dagegen wurden als Zeichen für die schwierigen Umstände gewertet, unter denen sie arbeiten müssen. Die Methode halbstandardisierter Interviews ist daher besser geeignet, Themen wie Durchsetzungsvermögen und Strategien der Bekämpfung von Hürden und Benachteiligungen anzusprechen, als das mit quantitativen oder strukturierten Methoden möglich wäre.

Zusätzlich geht aus den biografischen Erzählungen hervor, dass Gleichheit nicht nur eine Folge formeller Strukturen oder Prozeduren ist, sondern dass der formellen Politik häufig individuelle Bemühungen und Kämpfe marginalisierter und exkludierter Gruppen vorausgehen, die in einem ihnen feindlich gegenüberstehenden System auf sich aufmerksam machen und damit Initiativen für Gleichbehandlung schaffen. Die befragten Wissenschaftlerinnen hatten allesamt den Vorstoß in unterschiedliche Disziplinen gewagt und so

durch ihre Arbeit und Präsenz an der Hochschule zu einer veränderten Haltung gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund beigetragen.

Ziel des halbstandardisierten Fragenkatalogs war es, die persönlichen, beruflichen und migrationsrelevanten Lebensläufe der Befragten sowie deren Zusammenhänge aufzudecken (siehe Anhang 3). Der Fragebogen war in drei Teile gegliedert: persönliche Informationen und Familienhintergrund, Bildungs- und Karriereverlauf und Erfahrungen an Hochschulen in Deutschland.

Die Gruppe der Wissenschaftlerinnen wurde durch eine Zufallsstichprobe ausgewählt, die durch persönliche Kontakte und nicht durch ein formelles Netzwerk ermittelt wurde. Insgesamt wurden sieben Frauen von drei unterschiedlichen Universitäten befragt. Alle hatten sehr großes Interesse, ihre Erfahrungen mitzuteilen. Obwohl die Frauen weder Fragebogen noch Zweck des Interviews im Voraus kannten, zeigten sich alle bereit, detaillierte und klare Informationen über ihre Ausbildungs- und Berufserfahrungen zu vermitteln. Dies signalisierte zweierlei: einerseits ein politisches Bewusstsein über die eigene Position im deutschen Hochschulwesen, andererseits ein Bewusstsein darüber, wie ihre Karrieren in diesem ungewohnten System abliefen. Auf keinen Fall betrachteten die befragten Frauen die Entwicklung ihrer Hochschulkarrieren als politisch neutral. Im Gegenteil, alle sahen ihre Karrieren in einem politischen Zusammenhang mit Gender-Fragen oder Fragen der Nationalität. Alle waren in irgendeiner Form – auf formaler oder informaler Ebene – politisch engagiert, sei es, dass sie ausländischen Studenten Hilfe anboten oder Freundschaft mit Gast-Wissenschaftlerinnen schlossen; eine Frau wurde zur Frauenbeauftragten in ihrem Institut gewählt, wo sie eine ehrenamtliche Position zur Vertretung von Gender-Interessen ihrer Studienkolleg/innen einnahm.

Eines der sieben Interviews konnte nicht aufgezeichnet werden. Es konnte daher nicht wortgetreu transkribiert, sondern lediglich handschriftlich notiert werden, so dass die Analyse nur Fakten und keine persönlichen Zitate enthält.

Persönliche Daten

Bei den Frauen handelt es sich um eine Zufallsstichprobe durch Selbstselektion. Die Wissenschaftlerinnen waren in folgenden Forschungsfeldern tätig: Physik, Soziologie, Politik, Pädagogik, Informatik, Ozeanologie sowie Fisheries and Aquatic Management (Fischerei- und Küstenzonen-Management). Zum Zeitpunkt der Interviews 2007 war eine Frau 41 Jahre alt, eine andere 37, zwei weitere jeweils 34 und 31 und eine 26 Jahre alt. Vier der Wissenschaftlerinnen waren verheiratet, eine lebte getrennt, zwei waren ledig. Von den vier verheirateten Wissenschaftlerinnen hatten drei deutsche Ehemänner. Drei der Frauen waren Mütter mit kleinen Kindern – eine Frau hatte drei Kinder, eine andere zwei, die dritte eine Kind. Eine Wissenschaftlerin war schwanger.

Bei den Herkunftsländern der befragten Wissenschaftlerinnen der drei Hochschulen handelt es sich um verschiedene Länder – Iran, Russland, Ungarn, Slowakei, Türkei, Kenia und Bangladesch. Die Bandbreite der Herkunftsländer dieser kleinen Zufallsstichprobe überrascht nicht, da die Mobilität in höheren Bildungskreisen vornehmlich aus individuellen Entscheidungen resultiert, ganz im Gegensatz zur Massenbewegung im Bereich der niedrig qualifizierten Migration. Das Länderprofil ist einerseits ein Zeichen wachsender Internationalisierung deutscher Hochschulen und einer steigenden Anzahl von Ausländern in den Bildungsinstitutionen (siehe Seite 13, Abbildung 1), andererseits ein Hinweis darauf, dass es sich bei den Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund nicht um eine homogene Gruppe handelt. Sie kommen aus verschiedenen Ländern, haben unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse und sind von daher nicht einer einheitlichen Kategorie zuzuordnen. Dies mag einer der Gründe für das Versagen spezieller Initiativen sein, diese Frauen als einheitliche Gruppe anzusprechen.

Was den Ausbildungsstatus anbelangt, arbeitete eine Frau an ihrer Habilitation, eine der Frauen hatte ihre Promotion abgeschlossen, alle anderen waren noch Doktorandinnen. Eine Frau hatte eine unbefristete Stelle, eine besaß ein DAAD Stipendium für ihren Auf-

enthalt; alle anderen hatten Zeitverträge als „Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen“. Zwei Frauen waren ganztags beschäftigt, eine zu 80%, alle anderen zu 50%. Zum Zeitpunkt der Befragung hatte eine der Wissenschaftlerinnen an eine Schweizer Universität gewechselt, während alle anderen an einer deutschen Hochschule beschäftigt waren. Die hohe Anzahl von Doktorandinnen in der Stichprobe entspricht den statistischen Daten, nach denen die Anzahl ausländischer Wissenschaftler/innen stetig wächst (siehe Seite 15, Abbildung 3). Dies hat Implikationen auf die Herausforderungen der zukünftigen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an den deutschen Hochschulen. Mit steigender Anzahl von Dozenten und Wissenschaftlern mit Migrationshintergrund, insbesondere Frauen, werden diese nicht mehr in der Lage sein, ihre Klientel mit traditionellen Programmen zu erreichen, sondern müssen ihr Angebot erweitern, um verschiedenartige Teilnehmerinnen ansprechen zu können.

Familiärer Hintergrund

Alle Wissenschaftlerinnen wuchsen in Familien mit einer hohen Bildungswertschätzung auf, und das trotz, oder vielleicht aufgrund mangelnder materieller Ressourcen. Bei drei Frauen hatte ein Elternteil eine abgeschlossene Hochschulausbildung, in einem Fall hatten beide Eltern eine abgeschlossene Hochschulausbildung, und der Vater war Wissenschaftler. Vier der Frauen wuchsen bei beiden Elternteilen auf, während zwei nur bei ihren Müttern aufwuchsen. Aus den Gesprächen konnte entnommen werden, dass keine der Frauen in einer privilegierten finanziellen oder durch vorteilhafte Kontakte geprägten Situation aufgewachsen war. Zu den in der Kindheit vermittelten Werten gehörte das Prinzip, sich durch hohen Einsatz und Anstrengung zu beweisen, um Ziele zu erreichen. Dieser Ansatz begleitete die Frauen bis in ihre berufliche Karriere hinein.

Trotz ihrer Herkunft aus bescheidenen sozialen Verhältnissen hatten alle Frauen eine glückliche Kindheit, selbst in Situationen knapper finanzieller Ressourcen. Sie alle bestätigten, dass eine gute Bildung in ihren Familien hoch geschätzt war und der Besuch einer Universität von ihnen erwartet wurde. Selbst in Zeiten materieller Schwierigkeiten wurden die Frauen von ihren Eltern unterstützt; einen Unterschied zwischen Söhnen und Töchtern gab es nicht. Eine Frau erinnerte sich an ihre Kindheit: *„da wurde es ein bisschen eng - finanziell ... mein Vater hat sich selbständig gemacht, und dann ist die Firma pleite gegangen. Und dann haben andere Familienmitglieder geholfen, dass ich studieren kann.“*

Aufgrund der bescheidenen Rahmenbedingungen, in denen die Wissenschaftlerinnen aufwuchsen, wurde in den Familien großen Wert auf eine gute Bildung gelegt. Bildung wurde als Voraussetzung für Unabhängigkeit und materielle Sicherheit angesehen, wie diese Aussage einer der Befragten bezeugt, die ihre Kindheit beschreibt als *„eine sehr schwierige Lebenssituation, aber das hat etwas für meine Mutter klar gemacht – dass sie sehr viel Wert auf Bildung legt und dass Bildung die einzige Chance ist, um dem zu entkommen, also dieser Machtlosigkeit, die sich kollektiv ausdrückte in dem Schwarzsein im postkolonialen Kenia, was noch sehr weiß dominiert war, und wo Reichtum mit Weiß-Sein zusammen gehörte.“*

Bemerkenswerterweise gab es keine Frau, die ihre Kindheitserfahrungen als negativ einschätzte. Vorherrschend war eher die Meinung, dass Bildung richtungsweisend für die Identitätsbildung war und Strategien fürs Leben vermittelte. Wie eine der Befragten betonte: *„Ich hatte eine gute Kindheit – meine Familie ist nicht besonders hochverdienend, aber das war OK. Ich hatte alles. Ab 14 war ich im Internat. Ich habe keine negativen Erlebnisse diesbezüglich. Ich habe zwei jüngere Brüder. Ich sollte immer studieren; meine Eltern haben mich immer gefördert. Da ich im Gymnasium war, war auch klar, dass ich danach studieren werde. In meinem Heimatland war das eine andere Kultur als in Deutschland - da gehen schon mehr Abiturientinnen zur Hochschule oder Universität; ich glaube, wir haben eine höhere Prozentzahl an Studierenden. Im Gymnasium war ich im oberen Drittel, und ich habe selbst ausgesucht, wo ich hin möchte, was ich lernen möchte. Meine Eltern haben mich dabei unterstützt, aber nicht irgendwie gedrängt.“* Eine andere Wissenschaftlerin bestätigte:

„Bildung war für meine Eltern immer schon sehr wichtig, und das haben sie uns als Kindern versucht zu vermitteln: Gute Ergebnisse in der Schule zu erzielen.“ Dieser früh einsetzende Fokus auf Bildung war bei allen Wissenschaftlerinnen ein bestimmender Einflussfaktor, der für ihren weiteren Karriereverlauf mitverantwortlich war.

Schulbildung

Trotz der einhelligen Übereinstimmung darüber, dass alle Frauen von ihren Familien grundsätzlich in ihrer Schulbildung unterstützt wurden, gab es durchaus gemischte Gefühle in Bezug auf die Schule. Dabei ging es den Frauen weniger um negative oder positive Erfahrungen. Alle sagten aus, gut in der Schule, „Überflieger“ und ehrgeizig gewesen zu sein. Probleme, soweit sie auftraten, wurden gelöst. Eine der Frauen erinnerte sich: *„Ich war sehr gerne in der Schule und habe gern gelernt. Es gab im Prinzip kein Fach, das ich überhaupt nicht gemocht hätte.“* Eine zweite Frau sagte aus: *„Ich kann mich nicht erinnern, dass ich in der Schule benachteiligt wurde. Ich war immer schon ein tapferes Mädchen und konnte mich immer gut verteidigen, und ich hatte kein Problem damit. Ich konnte mich immer durchsetzen. Man hat als Kind immer negative Erfahrungen, wenn man schlechte Noten bekommen hat, aber nicht weil ich ein Frau oder ein Mädchen bin.“*

Dennoch verlief in zwei Fällen die Schulerfahrung nicht ganz so positiv, trotz der großen Lernmotivation dieser Frauen. In einem Fall war es das kolonial geprägte Bildungssystem, welches für eine der Frauen sehr negative Eindrücke hinterließ. Sie erklärte die Situation wie folgt: *„Ich bin in einem Bildungssystem aufgewachsen, das noch sehr tief von Kolonialismus geprägt war, insofern es ein sehr repressives System war, fast militärisch, auch noch mit ‚corporal punishment‘; also geschlagen werden wegen irgendwelcher Sachen. Und negative Erfahrungen beziehen sich einmal auf diese Schärfe, die halt vorhanden war, und auf den Inhalt. Wir haben Inhalte gehabt, die sehr kolonial hierarchisch gewesen sind, und darunter leidet man als Kind natürlich – dass bei vielen Sachen Schwarz-Sein negativ besetzt ist. Und was sehr unterbewusst verlaufen ist: auch das Frau-Sein. – Das ist etwas, was universell ist. Bis heute kämpfen wir noch mit Schulbüchern in Deutschland, die irgendwie auch so ausgerichtet sind. Ich war als Kind einfach sensibel für so was und habe sehr gelitten unter Machtfragen oder fehlender Handlungsmacht.“*

Der zweite Fall bezieht sich auf die in Deutschland geborene Wissenschaftlerin mit Migrationshintergrund, die aufgrund von Rassismus und Exklusionserfahrungen ihre Schulzeit in schlechter Erinnerung behalten hat und aussagte: *„Ich habe mich benachteiligt gefühlt in meiner ganzen Schulzeit; ich war keine gute Schülerin. Ich habe mich immer diskriminiert gefühlt; es war nicht nur rein subjektiv, sondern hat sich auch bemerkbar gemacht. Ich wurde auch auf der Straße beschimpft, ich soll nach Istanbul, wo ich hin gehöre, und so. Meine Tante hat mir gesagt, dass ich immer besser sein soll als die deutschen – das ist in mir drin geblieben. ... In der Schule: Die Lehrer beachteten einen nicht oder gaben schlechte Noten, oder Kommentare wie ‚Ja, bei euch in der Türkei‘ oder ‚Wir sind hier nicht in der Türkei, wir sind nicht auf dem Bazar.“* Ihre Haltung gegenüber Schule und Lernen veränderte sich erst mit der Handelsschule, wo sie mehr Zuversicht und Stolz entwickelte und die Aufmerksamkeit ihrer Lehrer durch ihre guten Leistungen auf sich zog. Nichtsdestotrotz betonte sie, während ihrer Schulzeit nur Freunde mit türkischem Hintergrund gehabt zu haben. Angesichts dieser Ungleichheit war es ihr Ehrgeiz zu lernen, der sie motivierte, eine höhere Bildungslaufbahn einzuschlagen: *„Mein Wissensdurst und mein Ehrgeiz, besser sein zu müssen als meine deutschen Mitschüler, haben mich voran getrieben.“*

Der Kommentar dieser Wissenschaftlerin mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurde und dort auch zur Schule ging, erklären einige statistische Trends. Seit 1994 unterscheidet die Hochschulstatistik zwischen Studenten, die ihre Schulausbildung in Deutschland abgeschlossen haben (*Bildungsinländer*), und solchen, die diese im Ausland absolviert haben (*Bildungsausländer*). Im ersten Fall handelt es sich um Kinder von Migranten oder sogenannte Migranten zweiter Generation. Die Statistiken

zeigen, dass der beachtliche Anstieg an Studenten mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen im letzten Jahrzehnt möglicherweise auf den Zustrom ausländischer Studenten erster Generation zurückzuführen ist, die mit dem Ziel nach Deutschland kamen, einen höheren Bildungsabschluss zu erlangen. Die prozentualen Anteile der Kinder von in Deutschland lebenden Migranten hat demgegenüber die 4 Prozentmarke nie überschritten und ist seit 2000 rückläufig (siehe Seite 13, Abbildung 1). Die Tatsache, dass es so wenige Migrantenkinder in die deutschen Hochschulen schaffen, könnte teilweise mit den negativen Schulerfahrungen zusammenhängen, wie etwa solche, die von der Wissenschaftlerin mit Migrationshintergrund zweiter Generation hervorgehoben wurden.

Migrationshintergrund

Die Frau mit türkischem Migrationshintergrund wurde in Deutschland geboren, alle anderen waren Migrantinnen erster Generation. Zwei der sieben Frauen besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Aus der Gruppe der sechs Migrantinnen erster Generation war die Frau, die bereits am längsten in der Bundesrepublik wohnte, 1989 nach Deutschland gekommen, eine andere 1990, zwei Frauen kamen 1997 nach Deutschland, eine 2005 und die andere 2006. Alle mit Ausnahme einer Frau kamen mit dem Ziel nach Deutschland, an einer Hochschule zu studieren. Eine Frau siedelte aufgrund ihrer Heirat mit einem deutschen Staatsangehörigen nach Deutschland um. Drei der fünf Frauen, die wegen eines Studiums nach Deutschland kamen, hatten bereits frühere Erfahrungen mit einem deutschen Austauschprogramm oder Praktikumsaufenthalt und entwickelten daraufhin ein Interesse an einer Hochschulausbildung in Deutschland. Drei der Wissenschaftlerinnen der ersten Migrantengeneration hatten Deutsch als Fremdsprache in der weiterführenden Schule ihres Heimatlandes gelernt, so dass sie – wie auch die in Deutschland geborene Wissenschaftlerin – fließend Deutsch sprachen und Deutsch als Arbeitssprache nutzten. Die restlichen zwei Wissenschaftlerinnen beherrschten nur wenig oder gar kein Deutsch und benutzten Englisch als Arbeitssprache.

Zwei der Frauen kamen direkt nach ihrem Schulabschluss nach Deutschland, eine Frau studierte zuvor zwei Jahre an einer Universität in ihrem Heimatland, eine absolvierte ihr erstes Examen in ihrem Heimatland und eine kam nach Deutschland nach Abschluss ihres Masters. Eine der Wissenschaftlerinnen lebte und studierte in den USA, bevor sie nach Deutschland kam. Die in Deutschland geborene Wissenschaftlerin mit Migrationshintergrund besuchte die Universität nach Abschluss der Handelsschule.

In den Interviews mit den Gleichstellungsbeauftragten wurden Sprachbarrieren als häufiger Grund für Schwierigkeiten bei ausländischen Wissenschaftlerinnen angegeben (siehe Seite 39). Die Interviews mit den Frauen dagegen belegten, dass alle Befragten gute Deutschkenntnisse besitzen. In den Fällen, wo ein aufgrund des Studiums längerer Deutschland-Aufenthalt geplant war, hatten viele sogar mehrere Jahre in Sprachkurse investiert. Allerdings war es im Fall der DAAD-Stipendiatin wenig praktisch, und auch nicht einfach, für ein oder zwei Jahre die wissenschaftliche Arbeit mit einem Deutschkursus zu kombinieren. Alle Frauen waren überdies der Meinung, dass die deutschen Hochschulen im Zuge ihrer Internationalisierung neben Seminaren in Deutsch auch solche in Englisch oder anderen Sprachen abhalten sollten. Trotz auftretender Kommunikationsprobleme bei einigen alltäglichen praktischen und sozialen Angelegenheiten, gab keine der Befragten an, ein generelles Sprachproblem im beruflichen Alltag zu haben. Dies lag zum einen an der Wahl von Fächern, in denen entweder keine besonderen Deutschkenntnisse erforderlich waren oder daran, dass die Frauen sich dem Sprach- und Qualifikationsstandard des Faches, soweit notwendig, angepasst hatten. Sprache wurde als weitaus weniger relevant für den Karriereverlauf eingeschätzt als geschlechtsspezifische und ethnische Gründe. Dies wurde damit begründet, dass fließende Deutschkenntnisse für viele Frauen nicht unbedingt eine Erleichterung in ihrer beruflichen Laufbahn bedeuteten.

Karriere an deutschen Hochschulen

Diejenigen unter den Wissenschaftlerinnen, die eine Karriere an einer deutschen Hochschule anstrebten, mussten entweder ihre ursprünglichen Pläne ändern oder erlangten zusätzliche Qualifikationen, um ihre Karrierechancen hier zu verbessern. Dafür gab es zwei Gründe: Einerseits wurden im Heimatland erworbene Qualifikationen nicht zwangsläufig von den deutschen Hochschulen anerkannt, andererseits kam es vor, dass man – politisch gesehen – das falsche Fach studierte, um als Ausländer weiterzukommen. Dies erklärte das etwas höhere Alter dieser Frauen im Vergleich zu ihren deutschen Studienkolleginnen. Die zwei Wissenschaftlerinnen, die ihren Studiengang beibehielten, waren Naturwissenschaftlerinnen – die Physikerin und die Gastwissenschaftlerin aus Bangladesch, die sowieso plante, in ihr Heimatland und zu ihrer dortigen Anstellung zurückzukehren.

Eine der Befragten hatte in ihrem Heimatland Deutsch für das Lehramt studiert, jedoch erst zwei Jahre absolviert, als sie einen deutschen Staatsbürger heiratete und daraufhin nach Deutschland kam. Nach ihrer Ankunft in Deutschland sagte sie: *„Ja, dann hab ich von vorne angefangen ... Ich möchte hier als Ausländerin in Deutschland nicht unbedingt Lehrerin werden. Dann habe ich alles angeguckt, was hier im Angebot ist und ich habe mich für Informatik entschieden. Das war ein bisschen auch von meinem Mann ein Tipp. Ich war jetzt nicht schlecht vorher in Naturwissenschaften, aber ich habe nicht gedacht, dass ich in Richtung Naturwissenschaften gehen würde. Es war auf einmal viel zu viel und ich musste wieder eine Richtung aussuchen. Damals war meine Erfahrung, dass das deutsche Bildungssystem anders ist – einerseits hatte ich Angst vor einem geisteswissenschaftlichen Studium: Ich dachte, dass mein Deutsch nicht ausreichen würde, um viel zu lesen und so schnell zu lesen, und deshalb habe ich gedacht, ich muss von den Geisteswissenschaften weg und eher in die Naturwissenschaften, nicht weil man da nicht lesen muss, sondern weil man da andere Bereiche einfach trainieren und verwenden kann ... Informatik war ein Kompromiss und es hat mir gut gefallen nach ein – zwei Semestern, und so bin ich immer weiter dabei, immer ein Semester mehr, und dann hab ich Gefallen daran gefunden.“*

Eine andere Wissenschaftlerin hatte in ihrem Heimatland Germanistik studiert und beabsichtigte, an einer deutschen Hochschule zu promovieren. Als sie jedoch kein Stipendium erhielt, wechselte sie das Fach. *„Mein damaliger Betreuer hat auch gesagt, dass es für mich als ausländische Germanistin sehr schwierig ist, sich auf dem Markt durchzusetzen, weil es sehr viele deutsche Germanisten gibt, die genau das gleiche Problem haben und Gelder suchen, und da ist es eher aussichtslos. Das hab ich schnell eingesehen und habe mich für ein anderes Fach entschieden, was mich schon interessiert hatte.“*

Eine der Wissenschaftlerinnen begann ihre Karriere in Deutschland mit dem Studium der Sozialarbeit, obwohl ihr eigentliches Ziel war, in die pädagogische Forschung zu gehen. Pragmatisch entschied sie sich aber für eine sechssemestrige berufliche Ausbildung an einer Fachhochschule, die ihr – so ihr unmittelbarer Plan – eine Qualifikation mit Aussicht auf eine Anstellung und angemessene Bezahlung bieten würde. Sie verbrachte also drei Jahre mit einem Studium, das nicht ihren eigentlichen akademischen Zielen entsprach. Während ihres Studiums engagierte sie sich in der Studentengewerkschaft als Ausländerreferentin und arbeitete halbtags als Beraterin. Beide Aktivitäten nutzte sie als Sprungbrett, um schließlich ihr Diplom in Erziehungswissenschaften an einer wissenschaftlichen Hochschule zu absolvieren und zu promovieren und damit ihr angestrebtes akademisches Ziel zu verwirklichen.

Alle Frauen waren existenziell auf sich selbst gestellt, mit Ausnahme der mit einem Deutschen verheirateten Wissenschaftlerin, aber auch sie musste ihr Studium finanzieren. Nur eine erhielt ein Stipendium, alle anderen mussten für die Finanzierung ihres Studiums arbeiten. Im Laufe der Zeit erhielten die meisten Positionen als studentische Assistentinnen, welche besser bezahlt waren und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit gab, sich an der Universität zu etablieren. Eine Wissenschaftlerin war gezwungen, jeden kleinen Job anzunehmen, putzen und kellnern, so dass sich ihr Studium um ein Jahr verlängerte. Eine andere Wissenschaftlerin schloss ihr Studium trotz einer parallelen Vollzeitberufstätigkeit

in der vorgesehenen Zeit ab. Wieder eine andere Studentin nahm eine Bürotätigkeit sowie schlecht bezahlte Lehraufträge an, um ihr Studium zu finanzieren, war jedoch am Ende trotzdem gezwungen, einen Kredit aufzunehmen, so dass sie zum Zeitpunkt ihrer ersten wissenschaftlichen Stelle bereits Schulden hatte. Die Geldknappheit führte für diese Frau zur sozialen Isolierung, da sie sich keine sozialen und kulturellen Aktivitäten zusammen mit anderen Studenten leisten konnte. Eine andere Studentin bedauerte, aus finanziellen Gründen im Vergleich zu anderen Studenten die Möglichkeit eines Auslandssemesters nicht wahrnehmen zu können.

Zwei Frauen hatten das Glück, von ihren Professoren direkt Unterstützung zu erhalten, was zu einem reibungslosen Studienverlauf an der Universität führte; für andere war die Hochschulkarriere ein harter Kampf. Eine der Wissenschaftlerinnen hatte direkt im zweiten Semester eine Stelle als studentische Mitarbeiterin erhalten und bekam nach Abschluss ihres Examens eine Forschungsstelle mit der Möglichkeit einer Dissertation von ihrem Vorgesetzten angeboten, der zwischenzeitlich eine Professur angenommen hatte. Eine andere Wissenschaftlerin bekam eine Einladung von ihrem Professor für eine Projektarbeit in Deutschland, so dass sie sich nicht um eine Forschungsstelle bemühen musste. Die anderen Befragten fanden es sehr schwer, eine wissenschaftliche Stelle zu finden, was häufig erst nach vielen Bewerbungen klappte.

Sechs von sieben Wissenschaftlerinnen erfuhren das deutsche Hochschulwesen als wenig unterstützend und ermutigend, sondern als raues, restriktives Umfeld voller Hindernisse. Besonders zwei der Frauen nahmen dies sehr intensiv wahr. Auf die Frage, wie sie ihre Karriere bewerten würde, antwortete eine Wissenschaftlerin: *„Schwer zu sagen. Am Anfang war ich am Null-Punkt, weil ich keine Vorstellung davon hatte, was so eine akademische Karriere bedeutet. Das weiß ich jetzt. Ich kann gut einschätzen, was das für positive und negative Sachen mit sich bringt. Positiv sind sehr große Freiheit bei der Gestaltung der eigenen Tätigkeit ... Man lernt in kurze Zeit sehr vieles; man bekommt auch Input – die Freiheit, an sehr vielen Veranstaltungen teil zu nehmen. Negativ ist der Perspektivlosigkeit, dass es keine Mittelschicht gibt in dem akademischen Milieu. Man muss schon nach der Doktorarbeit sehen, dass man noch zwei – drei Jahre irgendwie einen Postdoc bekommt, was schon sehr schwierig ist – ein volle Stelle überhaupt zu bekommen – für länger als drei Jahre – ist fast unmöglich. Dann muss man sehr schnell entweder sich habilitieren oder wie auch immer an eine Professur heran zu kommen, sonst hat man keine Chance, in der Wissenschaft zu bleiben. Die Aussicht, dass man immer noch zwei – drei Jahren nach etwas Neuem suchen muss, und im Prinzip nach einem Jahr schon den nächsten Antrag schreiben muss, um sich weiter zu finanzieren, ist sehr belastend. Man hat nicht das Gefühl, obwohl man vielleicht auch gut ist, dass man an der Uni gewollt ist, dass die Leute einen behalten wollen, sondern man wird immer so behandelt, als wäre man irgendwie eine Last. Nach einer bestimmten Zeit muss man selbst gucken. Es ist eine Art Selbständigkeit – das Gleiche wie so ein Unternehmer, der immer gucken muss, wie er irgendwie zurechtkommt. Das ist auch, was mich so stört: dass die Unis eben Leute los werden wollen de facto, die sie selbst hoch erzogen haben, die vielleicht gar nicht so schlecht, letztlich aber nicht gewollt sind.“*

Eine andere Frau beschrieb ihre Hochschullaufbahn wie folgt: *„Dass ich meine akademische Laufbahn mit einer Promotion beenden würde, war mir immer klar, dass war mein ganz tiefer Wunsch. Ob mir Hindernisse in den Weg kommen werden, daran hab ich nicht gedacht. Ich hatte total Lust, meine akademische Suche mit einer Dissertation zu beenden.“* Sie bewältigte so eine Karriere-Etappe nach der anderen. *„Für mich war völlig klar, ohne darüber nachgedacht zu haben, dass ich nie in den Genuss kommen würde, über universitäre Arbeitsstellen meine Qualifikation zu machen. Das hat sich im Nachhinein herausgestellt, dass es für Frauen so gut wie gar nicht möglich ist, und eine migrierte Frau, eine schwarze Frau, eine Frau aus einem sogenannten Entwicklungsland – das war klar. Und das war das, was dann schwierig wurde. Ich war fertig als Sozialpädagogin und wusste nicht: Wer stellt mich überhaupt ein? Da haben mir meine politischen Netzwerke sehr daran geholfen und es war sogar ein Kampf.“* Somit beschrieb sie ihre akademische Laufbahn weniger als Erfolgserlebnis, sondern eher als *„verschlungenen Weg, sehr ereignisreich, sehr krisenhaft.“*

Trotzdem schlossen alle Frauen letztlich die Studiengänge ab, für die sie sich einmal entschieden hatten, ohne weiteren Wechsel oder Abbruch. Eine der Befragten sagte aus: *„Aufgeben ist nicht meine Art. Ich kämpfe so lange, bis ich es geschafft habe. Ich habe das Beste daraus gemacht aus meinen Möglichkeiten. Ich habe immer angestrebt, meine Ziele zu erreichen, und das habe ich auch bis jetzt getan.“* Diese Auffassung wurde auch von einer anderen Frau unterstrichen: *„Ich komme von einer ganz harten Schule. Es wird nichts abgebrochen. Es wird auch nicht wirklich etwas gewechselt. So etwas gibt's nicht. Man macht erstmals zu Ende, was man angefangen hat. Es gab ganz, ganz tiefe Tiefpunkte, aber es war nie die Entscheidung zum Studienabbruch.“* Unter diesen extrem schwierigen Bedingungen gelang es ihnen nicht nur, ihre Karriere weiter zu verfolgen, sondern auch Beruf mit Familie und persönlichen Zielen zu vereinbaren.

Die biographischen Erzählungen belegen, wie wenig das deutsche Hochschulwesen dafür ausgelegt ist, Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, die in der Institution Fuß fassen wollen, eine wissenschaftliche Karriere durch direkte und kontinuierliche Berufsverläufe zu ermöglichen. Stattdessen war die Ausbildung durch Umwege und Unterbrechungen geprägt, wenngleich es bezeichnenderweise gerade die zusätzliche und *„nicht auf direktem Wege“* erworbenen Qualifikationen waren, die den Frauen eine berufliche Nische ermöglichten. Eine der Befragten erwähnte, dass sie eine spezialisierte Arbeit in einem Berufsfeld gefunden hatte, in der ihre Vorkenntnisse und Kompetenzen in einer von ihr nicht vorhergesehenen Form gebraucht wurden: *„Ich glaube, dass die Mischung, die ich jetzt habe, mit dem Lehramt aus meinem Heimatland und Informatik hier, meine Stärke ist. Ich bin an der Grenze zwischen Naturwissenschaften und Humanwissenschaften und versuche, eine Verbindung zu bauen. Ich bin nicht die Programmiererin in Informatik, sondern arbeite im Bereich Angewandte Informatik – das heißt, wir beschäftigen uns viel mit Schulen und Computer: Was können Computer im Unterricht, aber auch in Schulverwaltung bewirken, wie können sie helfen, was kann man da alles machen? – Und wir sind genauso interdisziplinär an der Grenze. Wir machen Usability Forschung – Wie können Computer oder Programme gestaltet werden, damit die Anwender das leicht bedienen können – vor allen im Umfeld Schule? Wir machen qualitative und quantitative Forschung, empirische Sozialforschung, wir machen Interviews, wir reden mit den Leuten, wir gucken: Wie nutzen sie die Geräte? Man hat technisches Wissen, man weiß worüber man redet, und man hat aber auch die andere Seite: ein bisschen Psychologie, ein bisschen Pädagogik.“*

Eine Wissenschaftlerin zeigte sich imstande, trotz des Wechsels ihres Forschungsfeldes ihr Vorwissen und ihre Kompetenzen in die neue Disziplin einzubringen: *„Ich habe nach dem ersten Semester schon gewusst, dass das ein Fach ist, wo ich meine Sprachkenntnisse sehr gut kombinieren kann, und mich auf Osteuropa konzentrieren kann – das ist ja auch ein relativ neuer Bereich. Ich hatte auch gleich im ersten Semester mich auf empirischen Sachen konzentriert und auch viel Statistik gemacht. So konnte ich jetzt ein bisschen meine Mathekenntnisse doch irgendwie einschalten.“* In einem dritten Fall, war es die Berufserfahrung als Datenbearbeitungskauffrau, die das Interesse der Befragten an der Techniksoziologie weckte. Ihre spezielle Berufserfahrung ermöglichte es ihr, sich mit dem Thema der Veränderung von Arbeit durch Technologie aus einer vollkommen anderen Perspektive zu beschäftigen. Die vierte Wissenschaftlerin wertete ihre Arbeit, der sie zur Finanzierung ihres Studiums nachgegangen war, als positiven Beitrag zum Fortschritt ihrer beruflichen Karriere.

Während also das deutsche Hochschulsystem vielerlei Benachteiligungen mit sich brachte, waren sich die Wissenschaftlerinnen, ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragten, einig, dass die harten Umstände letztlich auch Ressourcen für die Entwicklung von Kraft und Durchhaltevermögen beinhalteten: *„Man versucht mit der Situation klar zu kommen, das Beste daraus zu machen, und sich irgendwie durchzusetzen ... Ich glaube, dass die Erfahrung, die ich aus einer anderen Kultur oder einem anderen Land mitbringe eine positive Rolle spielt. Es ist interessant, dass ich andere Aspekte in der Forschung sehe, in dem Miteinander, in dem Sozialen. Ich bin ein bisschen anders, und es spielt eine große Rolle, dass sie mich so annehmen. In Gespräche bin ich offener, ich spreche Probleme eher mal an, ich bin nicht so zurückhaltend wie manche norddeutschen Kollegen oder Kolleginnen.“* Obwohl es

verständlich sein mag, dass Diskriminierungserfahrungen auch in ihren positiven Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung gesehen werden, so grenzt es doch an Hohn, dass Frauen sich für ihre harte Erfahrungen auch noch rechtfertigen müssen. Dieses kommt im Kommentar einer Befragten zum Ausdruck: *„Inzwischen sehe ich das nicht nur als etwas, was schwierig ist [ein Frau mit Migrationshintergrund zu sein], sondern als etwas, was eine Ressource ist. Aber es gibt natürlich Zeiten, wo ich einen ganz schlechten Tag habe, wo ich das nicht gebrauchen kann, dass jemand abfällig ist zu mir, weil ich schwarz bin, weil sie mich afrikanisch sehen“.*

Ethnische und Geschlechter-Diskriminierung

Bei der Frage nach der Art der Diskriminierung, gab es unterschiedliche Einschätzungen: Wissenschaftlerinnen aus Europa gaben eher Geschlechter-Diskriminierung, Frauen aus Afrika und Asien ethnische Diskriminierung als Grund für ihre Benachteiligung an. Eine Frau verglich ihre Situation mit der einer vom äußeren Erscheinungsbild „sichtbaren“ Ausländerin: *„Ich werde nicht als Ausländerin hier in Deutschland behandelt, weil ich die gleiche Hautfarbe habe, weil ich europäisch bin. Ich kann mir vorstellen, dass die Studentinnen, die aus Afrika oder Asien kommen, mehr Probleme haben, sich zu integrieren, überhaupt sich zu behaupten. Immer wieder glaube ich durch meinen Job und die Lehre, dass Sprache eine sehr, sehr große Rolle spielt, dass ich nicht auf Chinesisch oder in einer anderen Sprache, die ich nicht beherrsche, ein Studium machen könnte. Das ist immer so eine Gratwanderung – man muss halt heraus finden: Ist das ein Sprachproblem, oder ist das ein Problem mit dem Studium und das ist sehr schwierig. Wenn man die Sprachkenntnisse nicht auf dem richtigen Niveau hat, kann man sich auch nicht so gut in das Studium integrieren“.* Ihre persönlichen Erfahrungen in Deutschland hatten mehr mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung zu tun: *„Der Bereich Informatik ist sehr stark von Männern dominiert. Man muss sehr selbstbewusst sein und gutes Durchsetzungsvermögen haben, um nach vorne zu kommen. Eine Frau muss schon mehr machen, um auf einem gleichen Niveau mit einem Mann zu sein, so eingeschätzt zu werden wie ein Mann. Aber damit hatte ich nie ein Problem. Ich konnte mich gut mit den Männern so arrangieren, dass sie wissen was ich kann, was ich nicht kann, um dann meiner Schwerpunkte einfach in der Vordergrund zu schieben. Und das war irgendwie mein Vorteil, dass ich wusste, das einzusetzen. Es gibt immer wieder einmal Situationen, wenn man denkt: ‚Dieser Mann betrachtet mich jetzt als Frau und will gar nicht anerkennen, was ich kann‘, aber doch kommt man auch dann dahin, dass er das akzeptiert. Es ist schon ein ständiger Kampf, aber leichter jetzt als am Anfang. Frauen sind die besseren Lehrerinnen und deshalb, glaube ich, werden sie gut akzeptiert in der Lehre. Dass ich mich um die Studierenden kümmere und auch einmal ihre Probleme annehme, sie unterrichte, sie betreue, und sie begleite über die Diplomphase: Ich glaube, dass das frauenspezifisch ist, und das machen wir auch.“*

Eine andere, ebenfalls aus Europa stammende Frau bestätigte, eher geschlechtsspezifischen als ethnischen Diskriminierungen ausgesetzt zu sein: *„Ich hatte während des Studiums nicht das Gefühl, dass ich entweder einen Bonus von meinen Professoren oder einen Nachteil dadurch hatte, dass ich nicht aus Deutschland komme. Ich hatte sprachliche Vorteile und vielleicht ein anderes Verständnis. Schwierigkeiten werden für mich als Frau in hohen Stellen kommen. Wenn ich die Statistik angucke, ist meine Vermutung, dass es irgendwie irgendwo schwierig sein wird, aber ich kann nicht sagen, warum das so ist.“* In Bezug auf ethnische Diskriminierung betonte sie die allgemeinen Nachteile, denen Ausländer in Deutschland ausgesetzt sind. *„Es war am Anfang ein bisschen schwierig mit diesen ganzen Formalitäten wie Aufenthaltsgenehmigung und halt immer, jedes Jahr zu den Ausländerbehörden zu gehen, den Aufenthalt zu verlängern, man muss das immer begründen und sagen: ‚Ich will hier nichts Böses tun; ich will hier nur studieren, und ich liege auch niemandem auf der Tasche, ich schaffe das schon selbst‘ – dieses Formelle war schon ein bisschen belastend, aber außerdem war das eher nicht nachteilig. Ein Nachteil war die Sprache – hier selbständig während des Studiums Englisch zu lernen“.*

Nur zwei der Befragten – beide von ihrem äußeren Erscheinungsbild als ethnisch fremd zu identifizieren – gaben ethnische Diskriminierung aufgrund von Rassenvorurteilen als ein Problem an, dem sie ständig ausgesetzt waren. Eine Frau gab einen sehr detaillierten Bericht ihrer Erfahrungen im Zusammenhang mit Rassendiskriminierung: *„Ich habe ganz lange das Gefühl gehabt, dass sehr viele Sachen damit verbunden sind, Migrantin zu sein. Es gibt viele, viele verschiedene Ebenen, und je mehr ich dieser Ebenen gewahr bin, desto mehr entspanne ich mich. Es gibt ganz konkrete Schwierigkeiten – es gibt Rassismus, es gibt Sachen jeden Tag, sogar jetzt, auch, wo man sagen kann, dass ich in einer Position bin, die sicher ist und wo ich mich sicher fühlen kann. Es gibt tägliche Interaktion, wo wohl Hierarchisierung da ist, es gibt, dass weiße Menschen sich kompetenter fühlen als ich, weil ich eine schwarze Frau bin, weil sie mich angucken, um eine schwarze Frau zu sehen, weil sie mich angucken, um Afrikaner zu sehen – diese Interaktionen gibt es jeden Tag. Die sind oft entschärft, wenn ich dann spreche. Diese Situationen habe ich jeden Tag, wenn meine Kompetenz in Frage gestellt wird, meine Zugehörigkeit in Frage gestellt wird, wo Leute lieber eine andere Person nach dem Weg fragen. Ich habe schon die Perspektive, dass es auf jeden Fall eine sehr konfliktreiche und schwierige Situation ist, als Migrantin als kompetente Person, professionelle Person, autonome Person in Deutschland zu leben. Und Sichtbarkeit ist auch ein Problem.“* Eine andere Wissenschaftlerin betonte ebenfalls, ständig mit ihrem Migrantinnenstatus konfrontiert zu sein: *„Ich habe das Gefühl, immer benachteiligt zu sein“,* trotz der Schwierigkeit, ethnische Diskriminierung in bestimmten Situationen nachzuweisen. Trotz des persönlichen Gefühls, unfair behandelt zu werden, gab es da immer eine gewisse Unsicherheit.

Eine der Wissenschaftlerinnen war permanent rassistischen und sexistischen Behandlungen im Studium und am Arbeitsplatz ausgesetzt. Angesichts der wenigen afrikanischen oder afroamerikanischen Personen in der Stadt war sie neben anderen Migrantinnen kurdischer oder türkischer Herkunft die einzig sichtbare Farbige in ihrem Studiengang und fühlte sich isoliert: *„Eben halt diese Erfahrung, permanent allein sein als sichtbare, markierte Person war schon sehr anstrengend.“* Zusätzlich gab es konflikt- und krisenhafte Ereignisse in den Seminaren, in denen alle anderen Teilnehmer, auch der Dozent, weiß waren. Dort wurden ihr als Afrikanerin im Rahmen von Rollenspielen ständig klischeehafte Rollen zugeteilt, wie etwa die der Mutter einer großen Familie, oder die der Ehefrau eines weißen Studenten, mit dem sie eine Reihe von Konflikten lösen sollte. Diese Rollen erschienen ihr so voller rassistischer und geschlechtsspezifischer Vorurteile, dass ihre Weigerung, diese Rollen zu spielen, zu Konflikten im Seminar führten, da der Dozent ihr Verhalten nicht nachvollziehen konnte. Diese Situationen wiederholten sich ständig und trugen zunehmend zu ihrem Unbehagen bei.

Auch subtilere Formen der Diskriminierung oder von Vorurteilen existierten dort, wo der Migrationshintergrund als Begründung für mangelnde Expertise im Wissenschaftsbereich gewertet wurde. StudienkollegInnen rieten einer Wissenschaftlerin von ihrer angestrebten Promotion mit dem Argument ab, eine Hochschulkarriere sei schon schwierig genug für Deutsche, und eine Ausländerin habe sicherlich noch weniger Chancen. Kommentare wie diese verdeutlichen, dass Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund ungeachtet ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten automatisch als zweitrangig eingestuft werden. Die andere Facette einer solchen Attitüde und Marginalisierung von Migrantinnen zeigt sich in dem folgenden Kommentar: *„Das ist irgendwie seltsam. Wann man als Ausländerin nicht mit Migration forschst oder so was, dann kann das erstmals nicht sein, das wird ein bisschen abgelehnt – kategorisch. Man sagt dann immer, ‚Sie sind doch Türkin. Sie müssten sich doch mit Migrationsforschung auskennen.‘ Das ist ein Vorurteil, das viele noch mitbringen, auch viele Professoren. Man wird eigentlich in ‚fachfremden Themen‘ nicht ernst genommen, hab ich manchmal das Gefühl gehabt. Ausländerin zu sein hieß immer, mit Migration irgendetwas machen zu müssen. Das wollte ich nicht, also ich wollte nicht in diese Schublade gesteckt werden und hab auch nie was mit Migration gemacht. Ich hatte immer das Gefühl, dass ich mich noch besser, noch mehr behaupten muss, und ich habe auch das Gefühl gehabt, nicht so gefördert zu werden. ... Die Lehrstühle, an denen ich war, an denen ich vorbei ging ... dort habe ich nie einen Ausländer gesehen. Ausländer waren nur da, wenn es um ausländische*

Themen ging: Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund haben daher mit Rollenzuschreibungen zu kämpfen, so dass zwischen den vorurteilsbeladenen Wahrnehmungen und Behandlungen von Seiten der Studienkollegen und Vorgesetzten sich ihre Karriereverläufe oftmals festfahren.

Hochschul-Netzwerke

Dass eine Hochschulkarriere in Deutschland nicht nur eine Sache der Qualifikation und Kompetenz ist, lernten alle Wissenschaftlerinnen im Laufe der Zeit sehr schnell: Alle, die aufgrund ihrer akademischen Leistungen und Fähigkeiten nach Deutschland kamen, waren gezwungen, ihren Glauben an den Karriereerfolg aufgrund beruflicher Leistungen zu relativieren. Es sind die Kontakte zu den Professoren, die entscheidend sind für eine Hochschulkarriere. Diese Ansicht wurde vielfach vertreten: *„Wenn man behauptet, dass es die Qualifikation ist, was zählt – na ja, ich bin nicht so naiv, das zu glauben. Es ist nicht das Fachdenken oder das fachliche Arbeiten, sondern eher der soziale Umgang. Der Unterschied ist bei Männern und Frauen, wie sie ihre Netzwerke aufbauen, ob sie überhaupt welche aufbauen, wie sie mit Kollegen umgehen, wie sie diese Karriereleiter hoch klettern, wie sie Verantwortung übernehmen oder auch nicht – da gibt es Unterschiede.“*

Eine andere Befragte kommentierte: *„Ich denke, dass die Professoren hier an der Uni zumindest bei uns im Fachbereich schon ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so aussuchen, dass sie die schon vorher aus dem Studium kennen, besonders gute Studenten über Diplomarbeiten, dann sprechen sie schon einige gezielt darauf an, ob sie anfangen können – man kennt sich dann schon, man weiß, wie man arbeitet, welche Interessen man hat, und das ist einfacher für sie. Sicherlich – es gibt wenige Stellen an der Uni, und es ist immer eine Wettbewerbs-Situation – man hat immer drei bis vier Studierende, die sich bewerben und da gibt's natürlich welche, die ausfallen.“*

Auf die Frage hin, ob Stellen an den Hochschulen nach Kompetenz und Leistung vergeben werden, sagte eine Frau: *„Keine Ahnung – ich geh davon aus“,* eine andere jedoch war da weitaus offener: *„Ich bin nicht enttäuscht, aber ich hatte sehr illusorische Erwartungen, die sich nicht erfüllt haben. Von einer sehr idealistischen Seite gesehen hätte ich gedacht, dass Leistung irgendwie ganz viel zählt, und die Erwartungen haben sich gar nicht erfüllt. Die Dotierung von Positionen, das Erreichen von Positionen im akademischen Betrieb korreliert nicht unbedingt mit Leistung. Ich will nicht sagen, dass die Menschen, die hohe Stellen haben, keine Leistung erbracht haben, aber ich kann sagen, dass sehr viele Menschen sehr hohe Leistung erbracht haben, und die sind immer durch die jeweilige Qualifikationsstufe nochmals aussortiert worden. Da waren meine Erwartungen anders.“*

Da es für Leute außerhalb des Systems relativ schwierig ist, innerhalb kurzer Zeit Kontakte mit Professoren aufzunehmen, um ihre Karriere voranzutreiben, sind Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund in besonderem Maße von Anfang an benachteiligt. Alle Befragten mit Ausnahme einer Frau erhielten ihre Anstellung aufgrund alternativer, informeller Netzwerke, wie z.B. in einem Fall, in dem kurzfristig eine interne Stellenausschreibung an eine der Frauen mit Migrationshintergrund vergeben wurde, weil sie durch ihr politisches Netzwerk von Frauengruppen und ethnischen Minderheitengruppen informiert wurde. Auch eine zweite Befragte erhielt ihre Stelle durch informelle Kontakte: *„Zufällige Kontakte, die nicht gezielt entstanden sind. Die waren Leute, mit denen ich unmittelbar im Studium zu tun hatte, vor allem die Wissenschaftlichen Mitarbeiter, bei denen ich als Studentische Hilfskraft gearbeitet habe.“*

Es ist die Engstirnigkeit an den deutschen Hochschulen, die sie gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund so intransparent und undurchlässig machen. Die Art und Weise, wie ohne offene Ausschreibung nach Ermessensfreiheit einzelner Professoren befristete Verträge abgeschlossen werden, die dann letztlich in feste Stellen umgewandelt werden, ist besonders für Personen benachteiligend, die nicht die Möglichkeit der Kontaktpflege mit Trägern von Machtpositionen besitzen. Einer der größten Vorwürfe, die man deutschen Hochschulen im 21. Jahrhundert im Vergleich zu Hochschulen anderer Industrie-

staaten machen kann, ist die Tatsache, dass Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund von diesen Machtzirkeln ausgeschlossen werden. Durch den Mangel an alternativen Strukturen, wie etwa Gleichstellungsbeauftragte, die die Interessen der Migrantinnen vertreten könnten, wird diese Situation noch erschwert.

Sollte das Engagement deutscher Hochschulen in der internationalen Forschung wirklich ernsthaft verfolgt werden, dann ist es Zeit für einen grundlegenden und umfassenden Wandel in der Hochschulkultur und in der Art und Weise, wie Ressourcen und Stellen an den Universitäten verteilt werden. Eine der Befragten drückt dies so aus: *„Wenn man das gezielt machen will, dann müsste man an den Unis auch Stellen einrichten, die das koordinieren und im Blick haben. Bis jetzt hat mich niemand angesprochen: ‚Sie haben Migrationshintergrund‘. Haben Sie irgendwelche Probleme oder kann man Ihnen irgendwie helfen?“, oder etwas in der Richtung. Deshalb, wenn man das gezielt machen möchte, dann müsste man auch eine Einrichtung haben, die sich auf diese Frauen spezialisiert. Ich wüsste an der Uni nicht, wer zuständig wäre für solche Fragen. Bei mir ist das Wort ‚Migrationshintergrund‘ ist nicht negativ belegt, es ist eine Tatsache.“*

Integration

Während die Gleichstellungsbeauftragten die Integration von ausländischen Studenten und Wissenschaftlern eher in Abhängigkeit von der Sprache und kulturellen Unterschieden sahen, wurde der Begriff der Integration von den Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund eher als problematisch eingeschätzt. Auf die Frage, ob sie sich in Deutschland integriert fühlten, hinterfragte jede der Frauen das Konzept und gab ihre eigene Definition ab. Für eine der Befragten hatte die Integration etwas mit dem Lebensstil zu tun: *„Ich bin voll integriert – ich bin hier im Sportverein, ich bin gut aufgenommen im Dorf, ich habe viele Freunde hier, ich hatte bis jetzt so einen guten Weg zu einer Karriere – ich bin überhaupt nicht und nirgendwo gebremst worden. Ich unterrichte jetzt und beschäftige mich auch mit ausländischen Studierenden, und ich gebe auch mal Tipps, und die nehmen das an, und es ist ein schönes Gefühl, dass man auch öfter hilft.“*

Integriert zu sein wurde von einer anderen Wissenschaftlerin am Grad ihrer Möglichkeit zur Pflichterfüllung und eigenen Prioritätensetzung gemessen: *„Ich fühle mich recht gut integriert; zumindest verstehe ich alles, was von mir verlangt wird, ich verstehe die Kultur ganz gut, sie ist ja auch von meiner eigenen Kultur nicht so weit weg – ich hab aber doch meine eigene nationale Identität, die möchte ich nicht abgeben. Ich wollte auch meine Staatsbürgerschaft nicht abgeben oder für die deutsche umtauschen, ich habe meinen Nachnamen auch behalten – das war mir wichtig – also es ist die Frage, was man unter ‚Integration‘ versteht. Was ich unter Integration verstehe: Zunächst finde ich Kommunikation ganz wichtig – auch halt die Sprache – weil man sich in dem Umfeld, wo man lebt, einfach verständigen muss, um einerseits zu verstehen, was die Leute drum herum von einen wollen, aber andererseits, um die eigenen Bedürfnisse und Ansichten kommunizieren zu können.“* Auf die Frage nach konkreten Beispielen für ihre Integration, führte sie aus: *„Ich lese eine deutsche Wochenzeitung, ich zahle meine Steuern, ich befolge die Gesetze dieses Landes, ich fühl mich recht wohl, ich fühle mich nicht bedrängt oder durch eine andere Kultur überfahren, so dass ich das Gefühl hätte, dass ich zu viel von mir abgeben muss, um hier leben zu können. Ich bin auch nicht auf Unverständnis gestoßen. Ich erziehe meine Tochter auch zweisprachig. Bis jetzt hat mich auch niemand irgendwie komisch angeguckt. Es ist mir auch wichtig, was in diesem Land passiert – politisch oder kulturell. Ich hatte zwar gar keine Zeit, mich irgendwie so großartig zu engagieren, aber ich versuche es.“*

Für eine andere Befragte war das Konzept der Integration höchst problematisch und letztlich auch nicht durchsetzbar: *„Was heißt integriert? Wenn man sich anpasst, ist man integriert. Dann würde ich sagen, dass ich nicht so stark auffalle – ich trage kein Kopftuch, ich habe mir schon meine Haare etwas heller gemacht – relativ gut, würde ich sagen. Ich weiß es nicht was integriert heißt. Das ist immer so ein Wort, woran ich mich total reiße – so*

ein bisschen – keine Ahnung. Es ist ein schwieriges Wort für mich, immer wieder, weil einerseits werde ich beschimpft – auf der Straße – ich solle nach Istanbul gehen. Das bedeutet für mich, dass jemand, der mich sieht, etwas Fremdes in mir erkennt, und etwas Fremdes in mir zu erkennen bedeutet, vom Äußeren darauf zu schließen. Die Tatsache, dass ich dunkle Haare und dunkle Augen habe und asiatisch aussehe, heißt für ihn, dass ich Ausländerin bin, und heißt für diesen Menschen, der mich beschimpft, dass ich aus Istanbul komme. Bin ich deshalb nicht integriert? Ich weiß es nicht. Eigentlich falle ich gar nicht auf – normalerweise. Verstehe mich mit allen gut, obwohl ich immer wieder feststellen muss, dass ich mich am besten mit Leuten verstehe, die ein internationales Umfeld haben“.

In einem anderen Fall wurde Integration als ständiger dynamischer Prozess der Verhandlung zwischen Individuum und Umwelt definiert: *„Ich gehe sowieso davon aus, dass die Integrationsleistung etwas ist, was die Person selbst erarbeitet. Wenn ich von mir aus gehen würde, würde ich eher sagen, ich habe es mir erarbeitet. Von daher würde ich es als meine eigene Leistung sehen, und nicht als etwas, was irgendwie ein Geschenk war. Mein Verständnis von Integriertsein heißt, so etwas wie ein Gefühl zu haben, ein Gefühl, verankert zu sein. Das offizielle Verständnis von Integration, es gibt einen Kollegen von mir, der das als koloniale Pädagogik bezeichnet, weise ich sowieso ab, das ist für mich uninteressant.*

Für mich ist Integration etwas Praktisches, das eher mit Wohlfühlen zu tun hat, einen Platz für sich selbst zu finden, und Sachen, die wichtig sind, um diesen Platz zu sichern, um ein Gefühl von Wohlbefinden entfalten zu können, dass ich mich auch gespiegelt sehen kann in Sachen – das war mein Bestreben. Es ist für mich eine Selbstverständlichkeit, dass ich in Deutschland lebe. Für mich war es auch wichtig, die Staatsbürgerschaft zu bekommen, auch gewisse Rechte für mich in Anspruch zu nehmen und nicht nur in Anspruch zu nehmen, sondern auch zu überschreiben, also dass diese Rechte nicht mehr so etwas exklusiv Weißes haben, dass die Gesichter von Menschen, die ‚wie ich‘ sind – dass die darin eingehen, wo ich durch Handlungsvollmacht von mir als Frau und Migrantin vertreten sein kann. Die Gesellschaft, wie sie ist. Dadurch, dass ich auch hier arbeite, hat der Arbeitsbereich, in dem ich bin, auch ein anderes Gesicht bekommen, und das sind die Sachen, die ich als Integrationsleistung bezeichne.“

Integration wird nicht gleichgesetzt mit Zugehörigkeit, sondern Integration ist komplexer und vielschichtiger als es von den Gleichstellungsbeauftragten gesehen wird. Wie eine der Befragten ausführte, außerhalb zu stehen kann in der Tat ein Gefühl der Zugehörigkeit erzeugen: *„Auf der anderen Seite bin ich dazu gekommen, dass es unheimliches Potential hat, sich außerhalb von so einem repressiven System zu stellen. Es gibt auch Situationen von Erkennen und Zugehörigsein, wenn ich auf der Straße von schwarzen Menschen begrüßt oder angelächelt werde – mit tiefen Blicken, manchmal mit tiefer Verbundenheit, angesprochen werde. Es ist eine enorme Ressource, die ich nur auf Grund dessen habe, weil ich eine person of colour bin. Und das sind so Sachen, die auch bestimmte Arten von Arbeiten möglich machen.“*

Die meisten der Frauen waren Mitglieder in ihren jeweiligen beruflichen Netzwerken, keine hatte durch ihre Mitgliedschaft irgendwelche Vorteile, die sich positiv auf ihren Karriereerfolg auswirkten. Eine Person partizipierte in einem Mentoring-Programm, welches als Maßnahme spezifisch für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund gedacht war. Keine der Frauen hatte bisher von Gleichstellungsmaßnahmen an ihrer Hochschule profitiert.

Alle befragten Wissenschaftlerinnen befürworteten das Konzept spezifischer Hilfsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und empfehlen insbesondere das Mentoring-Programm als wünschenswerte Hilfe. Eine andere Frau benutzte die Metapher von der „leaky pipeline“ und schlug vor, dass Hochschulen die kritischen Punkte im System lokalisieren sollten, an denen Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund leicht durchfallen, um entsprechend Gegenmaßnahmen zu Vermeidung solcher Prozesse ergreifen zu können.

Auch wenn die Metapher der „leaky pipeline“ bisher häufig benutzt wurde, um die Situation von Migrantinnen an den Universitäten zu beschreiben, ist sie eigentlich nicht treffend. Die Situation der Frauen lässt sich besser als Irrgarten bezeichnen: Gegenwärtig sind

die Hochschulen für Migrantinnen eine Umgebung, in der sie sich isoliert, verstreut und verloren vorkommen, auf keinen Fall befinden sie sich in festen, behaglichen oder zielgerichteten Strukturen (wie z.B. bei einer Pipeline, ob sie nun undicht sei oder nicht).

Leider gibt es in Deutschland ein klares Defizit, was das konzeptionelle und analytische Verständnis in Bezug auf das Phänomen der Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund angeht. Ein Konzept, welches die Position von Mitgliedern ethnischer Minderheiten in atypischen, führungsrelevanten Positionen treffend beschreibt, ist das der „Space Invader“, der Eindringlinge (Puwar, 2004). Puwar führt aus, dass Organisationen eine versteckte universelle somatische Norm unterstützen und aufrechterhalten, die sich bei entsprechender Dekonstruktion als weiß und männlich entpuppt. Sobald dissonante Körper, wie Frauen oder Minderheiten diesen für normative Figuren reservierten Raum betreten, werden sie wie Fremde behandelt und durchleben einen Prozess der Desorientierung: „Space Invaders bzw. Eindringlinge tragen die Bürde des Zweifels, die der Darstellung, Infantilisierung, und Superüberwachung. Indem sie unter der optischen Linse des Verdachts und der Überwachung existieren, werden rassialisierte Figuren in Politik, Kunst, Hochschule und Bürokratie allzu leicht abgetan als solche, die nicht die gewünschten Kompetenzen aufweisen.“ (Puwar, S. 11, Zitat vom Englischen ins Deutsche übersetzt)¹ Die ausgewerteten Interviews der Wissenschaftlerinnen bestätigen die in Puwars Konzept beschriebenen Prozesse.

Auf diese Weise reproduzieren Organisationen geschlechtsstereotypische und ethnisierte Beziehungen; die Erfahrungen von weißen Frauen überschneiden sich mit denen von Migrantinnen, erfordern jedoch eine getrennte Betrachtung. Die Bedingungen und Prozesse der Exklusion und Inklusion sind für jede der Gruppen unterschiedlich und variieren je nach Berufsfeld. Um das Zusammenspiel von Rasse und Gender an deutschen Hochschulen näher zu beleuchten, ist weitere Forschung angebracht. Dennoch geht die Frage, inwiefern Strukturen für Geschlechter-Gleichheit an deutschen Hochschulen ausreichen, um die Bedürfnisse von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund abzudecken, von der Annahme aus, dass weiße Frauen in der Lage sind, Erfahrungen von Migrantinnen nachzuempfinden.

Puwars Analyse wird auch durch die Theorie der statistischen Diskriminierung unterstützt, die für die Benachteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen ökonomische Gründe anführt. Diesem Ansatz zufolge weichen Entscheidungsträger auf das Merkmal der Gruppenzugehörigkeit aus, wenn sie nicht genug Informationen zur Bewertung der Qualifikationen von Personen haben. Es ist jedoch schwierig, Arbeitsmarktdiskriminierung durch gruppendurchschnittliche Variablen nachzuweisen, aber die Diskriminierung wird unbestritten offensichtlich, wenn man die hochqualifizierten Mitglieder dieser Gruppe betrachtet, die von den gleichen Zuschreibungen und Vorurteilen betroffen sind wie die durchschnittlichen Gruppen.

Statistisch fassbare ethnische Diskriminierung entsteht dann, wenn man Personen untersucht, die für ihre ethnische Zugehörigkeit ungewöhnliche oder atypische Karrieren wählen. Nichtsdestotrotz konzentriert sich das Gros der Forschung über Minderheitengruppen in Deutschland auf gering qualifizierte Personen dieser Gruppe. Nach dieser Theorie wäre die Studie über Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen ein ideales Instrument zur Erforschung von Arbeitsmarktdiskriminierung von ethnischen Minderheitengruppen. Eine solche Studie müsste allerdings systematisch und breitgefächert sein. Diese Interviews mit einer Zufallsstichprobe von sieben Frauen wären ein kleiner Schritt in diese Richtung.

¹ Nirmal Puwar, *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*, 2004, Berg: Oxford and New York.

Akademische und soziale Integration ausländischer Studentinnen an deutschen Hochschulen

Lars Leszczcensky, Ulrich Heublein

Seit dem Jahr 2000 ist die Zahl der Bildungsausländer an deutschen Hochschulen um zwei Fünftel gestiegen. Im Studienjahr 2007 waren insgesamt knapp 190.000 Bildungsausländer an den Universitäten und Fachhochschulen immatrikuliert.¹ Der Anteil der ausländischen Studentinnen beträgt dabei 51%. Ihre Zahl ist in den letzten Jahren besonders schnell gestiegen, noch im Jahr 2000 stellten sie lediglich 43% der ausländischen Studierenden.² So erfreulich diese Entwicklung auch ist, mit der Erhöhung der Studentinnen- und Studentenzahl aus anderen Ländern ist aber keine Verbesserung des Studienerfolgs einhergegangen. Nach inzwischen vielfach bestätigten Hochrechnungen liegt der Anteil an Absolventen im Erststudium bei etwa 50% der Bildungsausländer eines Jahrgangs.³ Die entsprechenden deutschen Studierenden erreichen dagegen – nach aktuellen Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2006 – einen Studienerfolg von 79%.⁴ Der deutlich höhere Abbruchwert für ausländische Studierende weist darauf hin, dass neben Faktoren, die das Studium sowohl der deutschen als auch der ausländischen Studierenden beeinträchtigen, offensichtlich auch eine Reihe spezifischer Bedingungen bestehen, die den Studienverlauf von Bildungsausländern besonders erschweren.

Zweifelsohne bedürfen die Ursachen des Studienabbruchs im Ausländerstudium einer genauen Analyse. Von vornherein ist aber zu beachten, dass sich die Situation der Bildungsausländer in Deutschland differenzierter darstellt, als die verallgemeinernden und Unterschiede eher verschleiernenden Begriffe „Bildungsausländer“ bzw. „ausländische Studierende“ annehmen lassen. Je nach Nationalität, Studienfach und Geschlecht variieren sowohl die Voraussetzungen, mit denen ein Studium aufgenommen wird, als auch die spezifischen Problemlagen im Studienverlauf. Diese drei Determinanten können in ihrer Wirkungsweise nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Die Analyse der Studien- und Lebenssituation ausländischer Studierender erweist sich deshalb häufig von größerer Komplexität als entsprechende Untersuchungen bei ihren deutschen Kommilitonen.

Insbesondere das Herkunftsland und die damit verbundenen Spezifika der Bildungssozialisation scheinen großen Einfluss auf Studienverhalten und Studienchancen zu haben. Die unterschiedlich stark ausgeprägten kulturellen und sprachlichen Barrieren sowie die Struktur und Ausrichtung der jeweiligen Bildungssysteme determinieren nicht nur den Studieneinstieg an den hiesigen Hochschulen, sondern wirken sich darüber hinaus auf den gesamten Studienverlauf aus. Dieser evidente Befund lässt eine nach Herkunftsregionen differenzierte Betrachtungsweise bei der Analyse der Studiensituation ausländischer Studierender unabdinglich erscheinen. Allgemeine Aussagen zu ausländischen Studierenden sind im Grunde obsolet.

1 Als Bildungsausländer werden diejenigen Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit bezeichnet, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben. Bildungsinländer hingegen sind Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben. In diesem Beitrag werden unter ausländischen Studierenden immer Bildungsausländer verstanden.

2 DAAD (Hg.): Wissenschaft weltweit 2008. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld 2008. S. 8 f.

3 Ulrich Heublein, Dieter Sommer, Birgitta Weitz: Studienverlauf im Ausländerstudium. Eine Untersuchung an vier ausgewählten Hochschulen. DAAD. Reihe Dokumente und Materialien Band 55. Bonn 2004, S. 104.

4 Ulrich Heublein, Robert Schmelzer, Dieter Sommer : Die Entwicklung der Studienabbruchquote an den deutschen Hochschulen. HIS Projektbericht. Hannover 2008.

Mit knapp drei Vierteln stammt die Mehrzahl der Bildungsausländer an deutschen Hochschulen aus Ost- und Westeuropa sowie Ostasien.⁵ Diese drei Herkunftsregionen und insbesondere Länder wie China, Bulgarien, Russland oder Polen sind auch in erster Linie für den Zuwachs an ausländischen Studierenden in den letzten Jahren verantwortlich. Dies macht eine Betrachtung der Studiensituation der Studierenden aus diesen Regionen, unter Beachtung der unterschiedlichen kulturellen, sprachlichen und sozioökonomischen Kontexte, besonders erforderlich. Neben der herkunftsbedingten Differenzierung ist auch eine geschlechtsspezifische Differenzierung der Bildungsausländer angebracht, da es ebenso wie bei den deutschen Studierenden erhebliche Unterschiede in der Bildungssozialisation und der Lebenslage zwischen Studentinnen und Studenten gibt. Bedacht werden muss allerdings, dass die Fachwahl immer noch in hohem Maße geschlechtsspezifisch variiert. Ein Vergleich von Frauen und Männern innerhalb der gleichen Herkunftsregion wird durch möglicherweise überlagernde Facheffekte erschwert, da unterschiedliche Fachkulturen das Studienverhalten und die Studiensituation der Studierenden in erheblichem Maße beeinflussen. Leider ermöglichen die zu Verfügung stehenden Daten aufgrund geringer Fallzahlen diesbezüglich keine differenzierte Auswertung, in der diese Effekte mit ausreichender Sicherheit ausgeschlossen werden könnten.⁶ Angesichts dieser Schwierigkeiten, valide Vergleichswerte zwischen Studentinnen und Studenten einer Herkunftsregion zu ermitteln, beschränken sich die folgenden Darstellungen auf eine differenzierte Analyse einiger Aspekte der Studiensituation weiblicher Studierender aus Osteuropa, Westeuropa und Ostasien. Die ausgewählten Aspekte sind dabei für einen erfolgreichen Abschluss des Studiums von höchster Bedeutung und fokussieren die Frage nach Unterschieden hinsichtlich der *Integration osteuropäischer, westeuropäischer und ostasiatischer Studentinnen* an deutschen Hochschulen. Damit soll der Frage nachgegangen werden, in welchem Maße deutsche Hochschulen bei der Ausgestaltung der Betreuung und anderer Studienbedingungen die regionale Herkunft ihrer ausländischen Studentinnen berücksichtigen sollten.

Um diesem Problem nachzugehen, wird im Folgenden zunächst ein allgemeiner theoretischer Rahmen skizziert, der die Integration von Bildungsausländern in Deutschland erfassen kann. Nach einer kurzen Vorstellung der verwendeten Daten werden dann auf den theoretischen Überlegungen aufbauend unterschiedliche Dimensionen der Integration zu Studienbeginn und im Verlauf des Studiums ausländischer Studentinnen untersucht und die wesentlichen Ergebnisse kurz zusammengefasst. Abschließend werden Rückschlüsse auf den Grad der Integration sowie spezifische Problemlagen von Bildungsausländerinnen gezogen.

1 | Theoretische Überlegungen zur Integration ausländischer Studierender

Der mangelnde Studienerfolg von Bildungsausländern in Deutschland ist bisherigen Untersuchungen zufolge vor allem auf folgende Problemkonstellationen zurückzuführen: mangelnde Studienbefähigung; unzureichende Studienmotivation auf der Basis falscher Erwartungen von Hochschule, Studienland und eigener Leistungsfähigkeit; ein nicht den Anforderungen adäquates Studienverhalten; unzureichende Studienbedingungen, vor allem das Fehlen von Betreuungsleistungen, die den Studienvoraussetzungen der ausländischen Studierenden entsprechen; sowie Schwierigkeiten bei der Studienfinanzierung. Von großer Bedeutung für den Studienerfolg sind häufig auch sprachliche Defizite und kulturelle Differenzen, die zu mangelndem Kontakt zu deutschen Studierenden oder den

⁵ DAAD (Hrsg.): Wissenschaft weltoffen 2008. a. a. O., S. 12.

⁶ Für eine solche Auswertung müssten für jede Fächergruppe eine ausreichende Anzahl an sowohl männlichen als auch weiblichen Studierenden aus den unterschiedlichen Herkunftsregionen vorliegen, so dass jeweils weibliche und männliche Studierende, die das gleiche Fach studieren und aus der gleichen Herkunftsregion stammen, untersucht werden könnten.

Hochschullehrern führen können und somit in Zusammenhang mit einer vermeintlich fehlenden Integration stehen.⁷ Gerade der letztgenannte Aspekt steht immer wieder im Fokus der Diskussion. In welchem Maße bedarf es der Angleichung der Studien- und Lebensweise der ausländischen Studierenden an dem ihrer deutschen Kommilitonen, um ein Studium in Deutschland erfolgreich zu absolvieren?

Dem öffentlichen Verständnis nach wird die kulturelle und soziale Angleichung zu meist mit dem Begriff der „Integration“ als solche gleichgesetzt und je nach politischer Richtung entweder vehement gefordert oder kategorisch abgelehnt. *Integration* bezeichnet generell jedoch zunächst einmal nur den „Zusammenhalt von Teilen in einem ‚systematischen‘ Ganzen und die dadurch erzeugte Abgrenzung von einer unstrukturierter Umgebung“⁸. Integration kann Hartmut Esser zufolge dann weiter unterteilt werden in *Systemintegration*, im Sinne der Beziehungen zwischen den einzelnen Elementen eines Systems, sowie die in diesem Kontext interessantere *Sozialintegration*, welche die Beziehungen der Akteure zueinander und ihre Einstellungen zum System umfasst.⁹ Die Sozialintegration in eine Aufnahmegesellschaft kann hierbei als Mehrfachintegration, also als Sozialintegration sowohl in die Aufnahme- als auch in die Herkunftsgesellschaft bzw. ethnische Gemeinde, erfolgen oder in Form von Assimilation, also als Sozialintegration allein in die Aufnahmegesellschaft bei Aufgabe der Sozialintegration in die ethnischen Herkunftsbezüge. Da der Fall der Mehrfachintegration zwar logisch möglich, empirisch aber äußerst selten ist, wird hinsichtlich der Sozialintegration häufig auf die Assimilation verwiesen, die sich wiederum in kulturelle, emotionale, soziale und strukturelle Assimilation unterteilen lässt.¹⁰ In Bezug auf Bildungsausländer muss allerdings bedacht werden, dass sich diese im Regelfall nur zeitweilig in Deutschland aufhalten, da sie nach ihrem Studium häufig wieder in ihre Heimatländer zurückkehren. Mit der *Integration von Bildungsausländern* kann daher keinesfalls eine vollständige Angleichung an die Aufnahmegesellschaft unter Aufgabe ethnischer Bezüge gemeint sein. Vielmehr ist die Integration von Bildungsausländern als ein reibungsloses und möglichst konfliktarmes Korrespondieren ausländischer Studierender im sozialen System der Hochschule zu begreifen. In Anlehnung an Essers Terminologie lässt sich die Integration von Bildungsausländern dann in soziale und akademische Integration unterteilen. *Soziale Integration* beinhaltet hierbei die sozialen Beziehungen von Bildungsausländern, wie etwa die Häufigkeit der Kontakte zu deutschen Studierenden, wohingegen *akademische Integration* die Bewältigung von Studienanforderungen und das Erbringen von Leistung umfasst.¹¹

Durch die Unterscheidung von sozialer und akademischer Integration ist es möglich, Integrationsprobleme von Bildungsausländern auf verschiedenen Ebenen zu spezifizieren, was insbesondere bei der nach Herkunftsregionen differenzierten Untersuchung bedeutsam ist. So ist etwa zu vermuten, dass westeuropäische Studentinnen hinsichtlich der sozialen Integration weniger Probleme als ostasiatische Studentinnen haben, da sie geringere sprachliche und kulturelle Differenzen überbrücken müssen. Dies muss jedoch nicht zwangsläufig zu einer besseren akademischen Integration führen, da diese auch unabhängig von der sozialen Integration verlaufen kann, gleichwohl die Vermutung nahe liegt, dass es erhebliche Wechselwirkungen zwischen sozialer und akademischer Integration gibt. Bezüglich der Situation ausländischer Studierender aus unterschiedlichen

7 Ulrich Heublein, Jochen Schreiber: Kurzes Methodenkompendium zur Untersuchung „Schwundfördernde Faktoren in der Studien- und Lebenssituation ausländischer Studierender an der RWTH Aachen und der LMU München“, HIS-Arbeitsbericht 2006, Hannover S.10 ff.

8 Hartmut Esser: Soziologie. Spezielle Grundlagen, Band 2: Die Konstruktion der Gesellschaft. Frankfurt am Main 2000, S. 261.

9 Vgl. ebd., S. 270f.

10 Vgl. ebd., S. 287ff.

11 Die vollständige akademische Integration von Bildungsausländern in Deutschland läge demnach etwa dann vor, wenn ausländische Studierende den gleichen Studienerfolg wie deutsche Studierende erzielten, unabhängig von eventuell existierenden kulturellen Unterschieden.

Herkunftsregionen erscheint es aufgrund entsprechend unterschiedlichen Voraussetzungen und Kenntnissen zu Anfang des Studiums sowie spezifischen Problemen während des Studiums zudem sinnvoll, hinsichtlich des *Studienbeginns* und des weiteren *Verlaufs des Studiums* zu unterscheiden. Schlechtere Voraussetzungen zu Beginn des Studiums, wie etwa die oben angedeuteten kulturellen Differenzen z. B. in der Bildungssozialisation von Ostasiatinnen könnten im Verlauf des Studiums ausgeglichen werden. Ebenfalls ist es jedoch möglich, dass sich bestimmte Problemkonstellationen im Verlauf des Studiums akkumulieren und somit weiter verstärken. Die Unterscheidung zwischen Studienbeginn und Studienverlauf ermöglicht es, Rückschlüsse über diese Entwicklungen zu ziehen. In Verbindung mit ausgewählten Elementen der strukturellen und der sozialen Dimension der Integration ergibt sich bezüglich der Integration von Bildungsausländern dann folgende Matrix, welche den Ausgangspunkt für die weiteren Überlegungen darstellt. Dabei sind die aufgeführten Indikatoren für akademische und soziale Integration lediglich als Auswahl zu verstehen:

Dimensionen der Integration

	Akademische Integration	Soziale Integration
Studienbeginn	Fachliche Vorkenntnisse	Sprachkenntnisse
Verlauf des Studiums	Bewältigung von Studienanforderungen	Kontakte/Sprachkenntnisse

Die Indikatoren zu Studienbeginn beziehen sich hierbei streng genommen noch nicht auf den Grad der Integration, sondern sind vielmehr als Ausgangschancen für eventuell eintretende Integrationsprozesse zu verstehen. Dies gilt insbesondere für die soziale Integration zu Anfang des Studiums, da zu Studienbeginn in der Regel noch keine Kontakte zu deutschen Studierenden bestehen dürften. Die zu Studienbeginn bestehenden Sprachkenntnisse erhöhen jedoch die Wahrscheinlichkeit der sozialen Integration, da sie den Austausch mit Deutschen erheblich erleichtern.¹²

Unabhängig von fachlichen und sprachlichen Vorkenntnissen sind allgemeine Rahmenbedingungen, wie etwa die Finanzierung des Studiums, für das erfolgreiche Absolvieren eines Studiums unabdinglich. Aufgrund ihrer Bedeutsamkeit wird die finanzielle Situation der Bildungsausländer daher gesondert thematisiert. Ebenso erscheinen die Gründe für die Aufnahme eines Studiums in Deutschlands relevant, da sie sich aller Voraussicht nach auf die Studienmotivation und somit auch auf den Studienerfolg auswirken. Auch sie werden daher gesondert betrachtet. Vor der Darstellung der auf dem oben erläuterten theoretischen Rahmen aufbauenden empirischen Befunde muss zunächst noch kurz auf die verwendeten Daten eingegangen werden.

2 | Datenlage

Die folgenden Darstellungen basieren auf Daten einer Studie zur Analyse schwundfördernder Faktoren im Ausländerstudium die das Hochschul-Informations-System (HIS) im Auftrag des Deutschen Akademischen Austausch Dienstes (DAAD) durchgeführt hat.¹³

¹² Bei Esser werden Sprachkenntnisse zur kulturellen und nicht zur sozialen Dimension gezählt. In diesem Fall ist es aus dem oben erwähnten Grund jedoch sinnvoll die sprachlichen Kenntnisse unter der sozialen Integration zu subsumieren. Gleiches gilt für die fachlichen Vorkenntnisse, welche ebenfalls auch als Teil der kulturellen Dimension angesehen werden könnten. Strenggenommen müsste daher von „kulturell-struktureller“ bzw. „kulturell-sozialer“ Integration gesprochen werden.

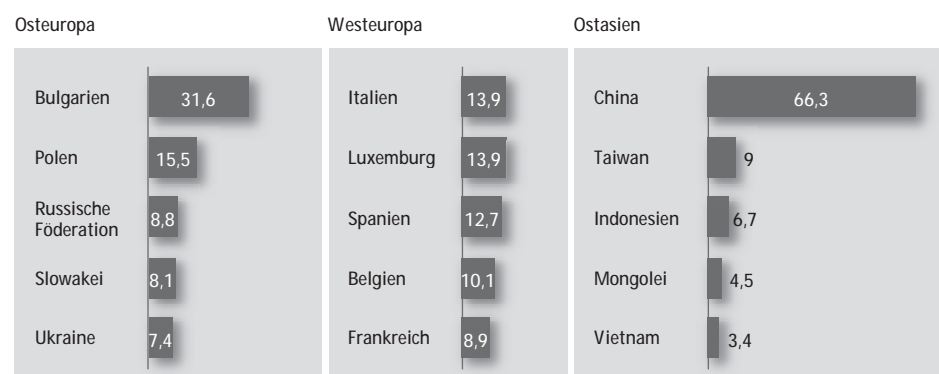
¹³ Für einen Überblick über die Anlage der Untersuchung und für die folgenden Ausführungen vgl. Ulrich Heublein, Jochen Schreiber: Kurzes Methodenkompendium zur Untersuchung „Schwundfördernde Faktoren in der Studien- und Lebenssituation ausländischer Studierender an der RWTH Aachen und der LMU München“, a. a. O.

Da eine Befragung ausländischer Studienabbrecher oder Hochschulwechsler aufgrund sehr hoher Kosten nur schwer möglich ist, zumal diese häufig bereits in ihr Heimatland zurückgekehrt sind, wurden Studierende der RWTH Aachen und der LMU München hinsichtlich ihrer Studienmotivation, ihren Studienvoraussetzungen, Studienbedingungen an den Hochschulen und problematischen Lebensbedingungen befragt. Auf diese Weise können zwar keine unmittelbaren Gründe für den Schwund von Bildungsausländern ermittelt werden, es lassen sich aber schwundfördernde Faktoren in Form von typischen Problemen ausländischer Studierender spezifizieren. Die Befragung wurde sowohl onlinegestützt als auch in Form einer schriftlichen Befragung durchgeführt.¹⁴ Auch wenn sich die Daten aufgrund des speziellen Charakters der ausgewählten Hochschulen und einem damit verbundenen Zuschnitt der Untersuchung auf diese Hochschulen nur zum Teil verallgemeinern lassen, ermöglichen sie doch zumindest Rückschlüsse auf die Situation von Bildungsausländern in Deutschland.¹⁵ Zudem ist die Studie für die vorliegenden Untersuchungen in besonderem Maße geeignet, da sie speziell auf ausländische Studierende zugeschnitten ist und wichtige Indikatoren der sozialen und der akademischen Integration enthält. Für die Analyse der Situation ausländischer Studierender zu Studienbeginn und im Verlauf des Studiums wären jedoch eigentlich Längsschnittdaten bzw. Paneldaten und nicht, wie vorhanden, Querschnittdaten notwendig. Allerdings gibt es bislang generell wenig empirische Forschung zur Situation ausländischer Studierender, so dass solche Daten nicht zur Verfügung stehen. Aufgrund einiger Retrospektivfragen in der den Berechnungen zugrunde liegenden Studie lässt sich dieses Manko aber zu einem Großteil ausgleichen. Des Weiteren ermöglichen die Daten eine Differenzierung nach den drei wichtigsten Herkunftsregionen für die ausländischen Studentinnen an deutschen Hochschulen in ausreichender Fallzahl.

In die hier durchgeführten Berechnungen wurden Bildungsausländerinnen im Erststudium der Herkunftsregionen Osteuropa, Westeuropa und Ostasien einbezogen. Insgesamt gehen die Angaben von 465 weiblichen Studierenden in die Untersuchung ein, von denen 297 aus Osteuropa, 79 aus Westeuropa und 89 aus Ostasien stammen. Zwei Drittel der Ostasiatinnen sind hierbei Chinesinnen, bei den Osteuropäerinnen und Westeuropäerinnen besteht keine so stark ausgeprägte Dominanz einer Nationalität (Abb. 1). So setzen sich die Osteuropäerinnen vor allem aus Bulgarinnen (32%), Polinnen (16%) sowie Slowakinnen, Russinnen und Ukrainerinnen (jeweils ca. 8%) zusammen, die Westeuropäerinnen wiederum aus Italienerinnen und Luxemburgerinnen (jeweils 14%), Spanierinnen (13%), Belgierinnen (10%) und Französischen (9%).

Abbildung 1

Herkunftsländer ausländischer Studentinnen in der Stichprobe; in Prozent



14 BMBF (Hg.): Internationalisierung des Studiums. Bonn 2005, S. 52.

15 Vgl. ebd., S. 2ff.

Mit neun von zehn studiert die überwiegende Mehrheit der Osteuropäerinnen in der Untersuchungs-Stichprobe an der LMU München. Mit einem Anteil von 62% gilt das in ähnlichem Maße auch für die Westeuropäerinnen. Die Ostasiatinnen hingegen sind jeweils zur Hälfte an der RWTH Aachen und an der LMU München immatrikuliert. Diese hochschulspezifische Verteilung spiegelt sich auch in der Verteilung auf die Fächergruppen der Studentinnen wider (Abb. 2). Mehr als die Hälfte der Osteuropäerinnen studieren Sprach- und Kulturwissenschaften, weitere 18% Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und 12% Mathematik und Naturwissenschaften. Auch bei den Westeuropäerinnen bilden die Sprach- und Kulturwissenschaften die beliebteste Fächergruppe, wobei der Anteil mit 39% nicht so dominant ausfällt wie bei den Osteuropäerinnen. Es folgen Mathematik und Naturwissenschaften mit 19% sowie Medizin mit 14%. Im Gegensatz zu den Europäerinnen studiert lediglich jede vierte Ostasiatin einen Studiengang aus der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften. Dafür erzielen Mathematik und Naturwissenschaften (26%) sowie Ingenieurwissenschaften (23%) ähnlich hohe Werte. Insbesondere in der häufigen Belegung eines ingenieurwissenschaftlichen Studienganges unterscheiden sich die Ostasiatinnen hierbei deutlich von ihren europäischen Kommilitoninnen, die diese Fächer eher selten belegen. Diese herkunftsspezifische Fachwahl wird bei allen weiteren Ausführungen zu berücksichtigen sein, da davon ausgegangen werden muss, dass das jeweilige Studienfach einen eigenständigen Einfluss auf die Integration der Studentinnen haben kann.¹⁶

Abbildung 2

Ausländische Studentinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen nach Fächergruppen; in Prozent



3 | Voraussetzungen zu Beginn des Studiums und Rahmenbedingungen

Bei der Untersuchung ausländischer Studentinnen in Deutschland stellt sich zunächst die Frage, warum überhaupt ein Studium in Deutschland aufgenommen wurde. Hierbei zeigt sich, dass die *Gründe der Studentinnen für das Studium in Deutschland* nach Herkunftsregionen variieren. Die Studentinnen aus Osteuropa haben sich an einer deutschen Hochschule eingeschrieben, weil sie dadurch für sich gute Berufschancen sehen (Abb. 3). Die überwiegende Mehrheit von 85% verweist auf diesen Aspekt. Weitere wichtige Gründe für die Osteuropäerinnen sind zudem der gute Ruf der jetzigen Hochschule (78%) sowie fehlende Studiengebühren in Deutschland (71%). Auffällig ist, dass mehr als die Hälfte der Osteuropäerinnen die Verbesserung der Lebensverhältnisse im Vergleich zum

¹⁶ Ähnlich wie für den Vergleich von Frauen und Männern sind die Fallzahlen hier für eine differenziertere Auswertung zu gering.

Heimatland als Grund für das Studium angibt, womit sie sich deutlich von den Westeuropäerinnen und Ostasiatinnen unterscheiden, von denen lediglich 8% bzw. 24% diesen Grund für wichtig befinden. Etwa zwei Drittel der Westeuropäerinnen nennen hingegen jeweils das Interesse für ein bestimmtes Fach, den guten Ruf der deutschen Hochschulen oder den guten Ruf der jetzigen Hochschule als Grund für das Studium in Deutschland. Der gute Ruf der deutschen Hochschulen im Allgemeinen und ihrer jetzigen im Besonderen sind für die Ostasiatinnen sogar in einem noch stärkeren Maß von Belang: Neun von zehn Ostasiatinnen sind vor allem diesem Ruf ihrer Hochschule gefolgt. Nicht viel weniger verweisen auch überhaupt auf den guten Ruf deutscher Hochschulen. Für drei Viertel der ostasiatischen Studentinnen war auch das Fehlen von Studiengebühren ein Grund der Immatrikulation in Deutschland.¹⁷

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Studentinnen aus unterschiedlichen Motiven nach Deutschland kommen. Zwar spielt der gute Ruf der deutschen und der jeweiligen Hochschulen für die Studentinnen aus allen Herkunftsregionen eine große Rolle, jedoch ist er für die Ostasiatinnen in besonderem Maße von Bedeutung. Dagegen scheint für die Osteuropäerinnen eher eine Verbesserung der Berufs- und Lebenschancen im Vordergrund zu stehen, die in den entsprechenden Heimatländern anscheinend nicht für möglich gehalten wird. In Verbindung mit der herkunftsspezifischen Fachwahl ist zu vermuten, dass die osteuropäischen Studentinnen mit ihrem Studium in Deutschland an einem Gewinn von Lebensqualität interessiert sind, den sie über die Wahl von „weichen“ Fächern wie den Wirtschafts-, Sprach- und Kulturwissenschaften zu erreichen versuchen. Die Studentinnen aus Ostasien streben im Gegensatz dazu mit dem Studium an angesehenen deutschen Hochschulen sowie der Wahl von „harten“ Fächern wie den Natur- und Ingenieurwissenschaften eher einen Reputationsgewinn an. Die Fachpräferenzen und die damit verbundenen Gründe für das Studium in Deutschland dürften zu einem Großteil der gesellschaftlichen Situation in den jeweiligen Heimatländern geschuldet sein. Die Studentinnen aus den verschiedenen Herkunftsregionen beginnen ihr Studium in Deutschland offensichtlich nicht nur mit unterschiedlichen Erwartungen, sondern auch mit unterschiedlicher Motivation. Dies dürfte einen nicht unerheblichen Einfluss auf den weiteren Studienverlauf und vor allem auf die akademische Integration haben.

Abbildung 3

Gründe für ein Studium in Deutschland bei ausländischen Studentinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen; in Prozent

	Osteuropa	Westeuropa	Ostasien
1. Gute Berufschancen	85 %	Fachinteresse	68 %
2. Guter Ruf jetziger Hochschule	78 %	Guter Ruf deutscher Hochschulen	65 %
3. Keine Studiengebühren	71 %	Guter Ruf jetziger Hochschule	64 %
4. Erlernen der deutschen Sprache	68 %	Keine Studiengebühren	48 %
5. Guter Ruf deutscher Hochschulen	67 %	Gute Berufschancen	48 %
6. Deutscher Abschlussgrad	65 %	Interesse für deutsche Kultur	47 %
7. Besseres Leben als im Heimatland	58 %	Erlernen der deutschen Sprache	43 %
8. Fachinteresse	57 %	Deutscher Abschlussgrad	33 %
9. Interesse für deutsche Kultur	51 %	Freunde studieren in Deutschland	33 %
10. Freunde studieren in Deutschland	26 %	Fehlende Chancen anderswo	16 %
11. Fehlende Chancen anderswo	25 %	Besseres Leben als im Heimatland	8 %
12. Elternwunsch	13 %	Elternwunsch	4 %

¹⁷ Zum Zeitpunkt der Befragung im Jahre 2006 wurden weder an den nordrhein-westfälischen noch an den bayrischen Hochschulen schon Studiengebühren erhoben.

Für die akademische Integration der ausländischen Studierenden sind die *fachlichen Vorkenntnisse* zu Studienbeginn von wesentlicher Bedeutung. Es ist anzunehmen, dass unzureichendes fachliches Vorwissen einen erheblichen Nachteil zu Studienbeginn darstellt und sich negativ auf die akademische Integration auswirkt. Während mehr als die Hälfte der Westeuropäerinnen und der Ostasiatinnen angibt, über ausreichend fachliches Grundwissen zu Beginn des Studiums verfügt zu haben, trifft dies auf lediglich ein Drittel der Osteuropäerinnen zu (Abb. 4). Korrespondierend damit bezeichnet ein Drittel der Osteuropäerinnen seine fachlichen Vorkenntnisse zu Studienanfang als völlig unzureichend, wohingegen eine solche Einschätzung nur von jeder fünften Westeuropäerin und Ostasiatin getroffen wird. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der selbständigen Planung und Organisation des Studiums: Zwei Drittel der Westeuropäerinnen wie auch der Ostasiatinnen verfügten zu Beginn des Studiums über ausreichende Fähigkeiten, von den Studentinnen aus Osteuropa kann dagegen nur ein Drittel darauf verweisen. Zudem hatte von den Osteuropäerinnen erneut ein Drittel völlig unzureichende Kenntnisse. Differenzierter stellt sich die Situation hinsichtlich der Kenntnisse der Methoden und Techniken wissenschaftlichen Arbeitens dar. Die Hälfte der westeuropäischen Studentinnen, aber nur ein Drittel der Ostasiatinnen und ein Viertel der Osteuropäerinnen verfügten hier über ausreichende Kenntnisse. Fast jede zweite Studentin aus Osteuropa gibt darüber hinaus an, nur über unzureichende Kenntnisse verfügt zu haben. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Osteuropäerinnen im Vergleich zu ihren Kommilitoninnen aus Westeuropa und Ostasien mit erheblichen Defiziten hinsichtlich des Fachwissens und den Techniken wissenschaftlichen Arbeitens in das Studium eintreten. Diese fachlichen Defizite der Osteuropäerinnen zu Beginn des Studiums dürfte die akademische Integration im Verlauf des Studiums deutlich erschweren. Die mangelnden Vorkenntnisse der osteuropäischen Studentinnen stellen sich entsprechend ihrer Studienpräferenzen vor allem in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ein. Hier erweist sich die schulische und zum Teil auch universitäre Vorbildung offensichtlich als unzureichend. Der günstige Kenntnisstand zu Studienbeginn bei den ostasiatischen Studentinnen zeigt sich dagegen stärker in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern, die von ihnen vergleichsweise häufig gewählt werden. Allerdings verfügten die Studentinnen aus Ostasien zwar über ein hohes fachliches Grundwissen, hatten aber Probleme beim wissenschaftlichen Arbeiten. Dies ergibt sich unter anderem aus der vorherrschenden Unterrichtsweise in den ostasiatischen Ländern. Die Lehrveranstaltungen beruhen nur selten auf diskursives Erarbeiten des Lehrstoffs, vielmehr auf Reproduktion vorgegebener Aussagen. Eine Einübung in problemorientierte Diskussion und eigene Standpunktentwicklung steht kaum im Mittelpunkt des Unterrichts.¹⁸ Solcherart kulturelle Prägung konfrontiert die ostasiatischen Studentinnen nicht nur frühzeitig mit den an deutschen Hochschulen üblichen Anforderungen, sich kritisch und mit eigenständigen Beiträgen an der Erarbeitung der Lehrinhalte zu beteiligen, sondern gefährdet ihre akademische Integration.

¹⁸ Ulrich Heublein, Jochen Schreiber: Kurzes Methodenkompendium zur Untersuchung „Schwundfördernde Faktoren in der Studien- und Lebenssituation ausländischer Studierender an der RWTH Aachen und der LMU München“, a. a. O.

Abbildung 4

Guter Kenntnisstand zu Studienbeginn bei ausländischer Studentinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen; in Prozent



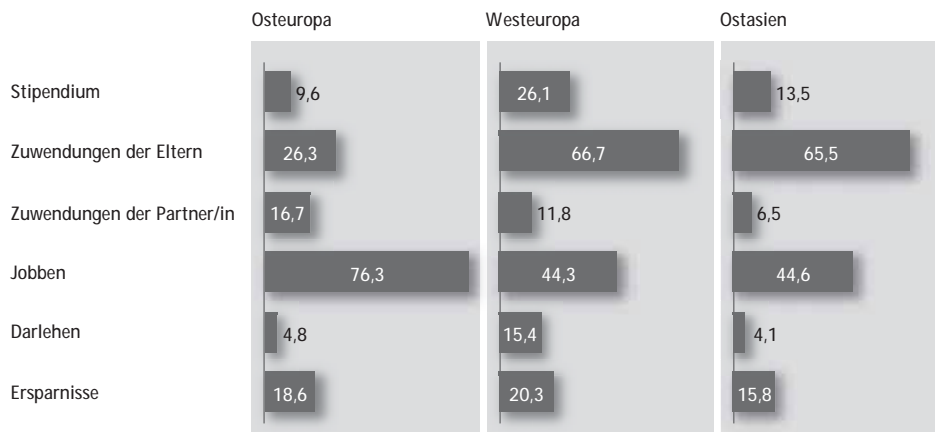
Im Gegensatz zur den fachlichen Vorkenntnissen wirkt sich der Kenntnisstand der deutschen Sprache schon zu Studienanfang auf beide Dimensionen der Integration aus.¹⁹ So können sich mangelnde Sprachkenntnisse einerseits negativ auf die Kontakte zu Deutschen auswirken und demnach die soziale Integration behindern. Sprachliche Defizite dürften aber andererseits ebenfalls negative Wirkungen auf die akademische Integration und den Studienerfolg haben, da ein reibungsloses sprachliches Verstehen und Artikulieren für den Studienerfolg unverzichtbar sein dürfte. Erneut sind erhebliche Differenzen zwischen den Studentinnen aus den verschiedenen Herkunftsregionen festzustellen. So geben jeweils mehr als drei Viertel der Ost- und Westeuropäerinnen an, mit ausreichenden Sprachkenntnissen zu Studienbeginn ausgestattet gewesen zu sein, wohingegen dies nur auf jede vierte Ostasiatin zutrifft. Mehr als ein Viertel der Ostasiatinnen gibt sogar an, zu Beginn des Studiums über sehr schlechte Sprachkenntnisse verfügt zu haben. Interessant ist hierbei die Frage, ob sich fehlende sprachliche Kenntnisse zu Studienbeginn im Verlauf des Studiums ausgleichen lassen, oder ob sich die nachteiligen Ausgangsbedingungen im Studienverlauf kumulieren und manifestieren.

Die Studentinnen kommen nicht nur aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland, sondern sind auch mit unterschiedlichen finanziellen Ressourcen ausgestattet. Westeuropäerinnen verfügen über rund 670 Euro im Monat, währenddessen sich die monatlichen Einnahmen der Osteuropäerinnen nur auf 580 Euro und die der Ostasiatinnen sogar nur auf 520 Euro belaufen. Es ist daher nicht verwunderlich, dass 58% der westeuropäischen Studentinnen, aber nur jede dritte Studentin aus Osteuropa gut mit ihrem Geld auskommen. Jede vierte Osteuropäerin gibt demgegenüber an, schlecht mit dem monatlich zu Verfügung stehenden Geld zurecht zu kommen. Überraschenderweise äußert mehr als die Hälfte der Ostasiatinnen keine finanziellen Probleme, was eventuell durch geringe Lebenshaltungskosten zu erklären ist. Unabhängig von der Höhe des monatlich zur Verfügung stehenden Betrags setzt sich die Finanzierung des Studiums in Deutschland aus unterschiedlichen Quellen zusammen (Abb. 5). Zwei Drittel der Westeuropäerinnen und der Ostasiatinnen bekommen Zuwendungen der Eltern, aber nur ein Viertel der Osteuropäerinnen. Dies hat zur Folge, dass drei Viertel der Osteuropäerinnen auf Erwerbsarbeit neben dem Studium angewiesen sind, wohingegen nur jeweils 44% der Westeuropäerinnen und der Ostasiatinnen jobben. Studentinnen aus Osteuropa arbeiten auch mit fast 15 Stunden pro Woche mehr als doppelt so viel wie Studentinnen aus Westeuropa oder Ostasien, die

¹⁹ Es sei an dieser Stelle auf das allgemeine Probleme der Erhebung von Sprachkenntnissen hingewiesen. Wie in den meisten Fällen wurde in der vorliegenden Untersuchung keine Sprachtests durchgeführt, sondern die Studentinnen mussten ihre Sprachkenntnisse selbst einschätzen. Die subjektive Bewertung von Sprachkenntnissen durch Befragte kann zu Problemen führen, da streng genommen kein allgemeingültiger und vergleichbarer Wert vorliegt, ist in der empirischen Sozialforschung aber in Ermangelung verfügbarer Alternativen eine übliche Vorgehensweise.

jeweils nur etwa 7 Stunden pro Woche arbeiten. Es ist zu vermuten, dass sich die hohe Erwerbstätigkeit der Osteuropäerinnen negativ auf die akademische Integration auswirkt, da weniger Zeit für das Studium aufgewendet werden kann. Andererseits könnte eine hohe Erwerbstätigkeit aufgrund häufiger deutschsprachiger Kontakte positiven Einfluss auf die soziale Integration und die Studienmotivation haben.

Abbildung 5
Finanzierungsquellen ausländischer Studentinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen; in Prozent



4 | Situation im Verlauf des Studiums

Einen zentralen Indikator für den Studienerfolg und somit auch für die akademische Integration von Bildungsausländern stellt die *Bewältigung von Studienanforderungen* im Verlauf des Studiums dar. Im Gegensatz zu den fachlichen und sprachlichen Voraussetzungen zu Studienbeginn zeigen sich hierbei nur an bestimmten Stellen Unterschiede zwischen den Studentinnen aus Osteuropa, Westeuropa und Ostasien. In Bezug auf das Halten von Referaten, das schriftliche Darstellen von Arbeitsergebnissen und dem eigenständigen Aneignen von Fachwissen unterscheiden sich die Studentinnen aus den verschiedenen Herkunftsregionen kaum. Dagegen verweisen Ostasiatinnen bei der systematischen Recherche von Informationen und der Zusammenarbeit in Gruppen häufiger auf Defizite als die Europäerinnen. 61% der Ostasiatinnen, aber 77% der Westeuropäerinnen und 72% der Osteuropäerinnen geben an, gut Recherchieren zu können. Noch deutlicher ist der Nachteil der Studentinnen aus Ostasien bezüglich der Zusammenarbeit in Gruppen. Nur die Hälfte gibt an, gut in Gruppen zusammenarbeiten zu können, wohingegen dies auf drei Viertel der Westeuropäerinnen und knapp zwei Drittel der Osteuropäerinnen zutrifft. Mehr als jede fünfte Ostasiatin stuft sich demgegenüber hinsichtlich der Zusammenarbeit in Gruppen als schlecht ein. Im Hinblick auf die Fähigkeit zur selbständigen Studiengestaltung sehen sich die ostasiatischen Studentinnen hingegen im Vorteil gegenüber ihren europäischen Kommilitoninnen: 83% von ihnen im Vergleich zu 73% der Westeuropäerinnen und 69% der Osteuropäerinnen geben an, gut mit dieser Anforderung zu Recht zu kommen.²⁰

Ein weiterer Hinweis auf die akademische Integration sind auftretende *Probleme im Studium*. Auffällig ist, dass die Studentinnen aus allen drei Herkunftsregionen die größten Probleme bei der Bewältigung des Lehrstoffs haben (Abb. 6). Anteilsmäßig zeigen

²⁰ In diesem Zusammenhang muss erneut an den möglichen Einfluss der jeweiligen Studienfächer erinnert werden, welche sich hinsichtlich der Studienanforderungen und somit auch den Sorgen und Probleme der Studentinnen teilweise erheblich unterscheiden.

sich dennoch Unterschiede, denn, während zwei Drittel der Ostasiatinnen dieses Problem monieren, tun dies nur 58% der Osteuropäerinnen und nur vier von zehn Westeuropäerinnen. Jeweils vier von zehn Ostasiatinnen und Osteuropäerinnen empfinden zudem das Niveau der Studienanforderungen als zu hoch. Diese Ansicht teilt hingegen nur ein Viertel der Westeuropäerinnen. Insgesamt lässt sich festhalten, dass zu viel Lehrstoff und zu hohe Studienanforderungen insbesondere den osteuropäischen und den ostasiatischen Studentinnen Probleme bereiten. Dass die Ostasiatinnen trotz guter fachlicher Vorkenntnisse ebenso wie die Osteuropäerinnen häufig Probleme mit dem Lehrstoff und den Studienanforderungen haben, dürfte auch an den von ihnen gewählten Studiengängen liegen. Die von den ostasiatischen Studentinnen besonders häufig belegten Natur- und Ingenieurwissenschaften zeichnen sich generell durch höhere Anforderungen im Vergleich zu den Sprach- und Kulturwissenschaften aus²¹, so dass die Probleme der Ostasiatinnen teilweise durch real existierende höhere Anforderungen erklärt werden könnten. In Zusammenhang mit den sprachlichen Defiziten der Studentinnen aus Ostasien scheint es zudem plausibel, dass das gute fachliche Vorwissen der Ostasiatinnen auch aufgrund von Sprachproblemen nicht ohne weiteres in Studienerfolg umgesetzt werden kann.

Abbildung 6

Studienprobleme ausländischer Studentinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen; in Prozent



In engem Zusammenhang mit den dargestellten Problemsituationen im Studium stehen allgemeine Sorgen hinsichtlich der Studien- und Lebenssituation. Während die Items zu den Studienproblemen eher auf bestimmte Leistungsunterschiede verweisen, sind die Fragen der „Sorgenbatterie“ eher auf das subjektive Belastungsempfinden gerichtet. Die Kommilitoninnen aus den unterschiedlichen Herkunftsregionen unterscheiden sich hierbei noch deutlicher als bei den studienbezogenen Problemen. Fast sieben von zehn Osteuropäerinnen machen sich *Sorgen über die Finanzierung des Lebensunterhaltes* (Abb. 7). Um diesen Aspekt sorgt sich aber nur ein Drittel der Westeuropäerinnen und vier von zehn Ostasiatinnen. Ebenso bereitet die Wohnungssuche 45% der osteuropäischen Studentinnen und einem Drittel der Ostasiatinnen Sorgen, aber nur 18% der Westeuropäerinnen. Diese beiden Belastungen stehen offensichtlich in Einklang mit den geringeren Einnahmen der Studierenden aus Osteuropa und Ostasien. Das Bestehen von Klausuren und Prüfungen bereitet jeweils etwa der Hälfte der Europäerinnen Sorgen, die Ostasiatinnen sorgen sich hier mit 41% weniger. Für die Studentinnen aus Westeuropa ist auffällig, dass sie sich vor allem über Prüfungen und Leistungsanforderungen, also unmittelbare Faktoren des Studiums sorgen. Diese Sorgen teilen die Studentinnen aus Osteuropa und Ostasien zwar größtenteils, bei ihnen stehen jedoch andere Sorgen noch stärker im Vordergrund. Für die Osteuropäerinnen ist dies neben der Finanzierung des Studiums auch der mangelnde Kontakt zu deutschen Studierenden, um den sich 40% Sorgen bereitet. Mit jeweils weit über der Hälfte macht den Ostasiatinnen der Kontaktmangel mit deutschen Studierenden und der Kontaktmangel mit Professoren sogar die größten Sorgen.

²¹ Ulrich Heublein, Dieter Sommer, Heike Spangenberg: Ursachen des Studienabbruchs. HIS Hochschulplanung 163. Hannover 2003, S. 113 f.

Offensichtlich leiden Osteuropäerinnen in besonderem Maße unter den fehlenden finanziellen Rahmenbedingungen, Ostasiatinnen fühlen sich dagegen vor allem durch den ungenügenden Kontakt mit deutschen Studierenden und Hochschullehrern und eine entsprechend geringe soziale Integration belastet. Ganz anders die westeuropäischen Studentinnen. Ihre Sorgen beziehen sich vor allem auf Studienprobleme. Sie haben bessere finanzielle Möglichkeiten als ihre osteuropäischen Kommilitoninnen und für sie stellt sich auch das Problem eines intensiven Kontaktes zu deutschen Studierenden und Lehrenden in geringerem Maße.

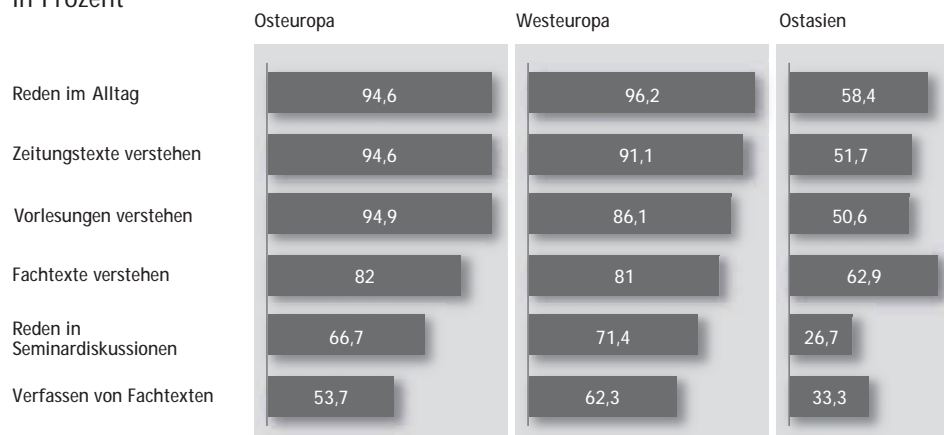
Abbildung 7

Sorgen von ausländischen Studentinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen

	Osteuropa	Westeuropa	Ostasien
1. Finanzierung des Lebensunterhaltes	68 %	Prüfungen bestehen	52 %
2. Prüfungen bestehen	50 %	Leistungsanforderungen	46 %
3. Wohnungssuche	45 %	Finanzierung des Lebensunterhaltes	33 %
4. Kontaktmangel mit dt. Studierenden	40 %	Kontaktmangel mit Professoren	27 %
5. Aufenthaltsgenehmigung	38 %	Gesundheit	25 %
6. Kontaktmangel mit Professoren	35 %	Kontaktmangel mit dt. Studierenden	24 %
7. Leistungsanforderungen	34 %	Eigenständige Studienorganisation	18 %
8. Desinteresse für mein Land	25 %	Wohnungssuche	18 %
9. Eigenständige Studienorganisation	24 %	Desinteresse für mein Land	8 %
10. Gesundheit	24 %	Aufenthaltsgenehmigung	4 %

Gute *Kenntnisse der deutschen Sprache* sind sowohl für die soziale als auch für die akademische Integration unerlässlich. Bezüglich des Verstehens von Vorlesungen und des Lesens von Zeitungstexten gibt eine überwältigende Mehrheit von 95% der Osteuropäerinnen an, über entsprechend gute Sprachkenntnisse zu verfügen (Abb. 8). Auch die Studentinnen aus Westeuropa haben hier mit 86% bzw. 91% keine Probleme. Im Gegensatz dazu ist jedoch nur die Hälfte der Ostasiatinnen in der Lage, Vorlesungen und Zeitungstexte gut zu verstehen. Jeweils 18% der Ostasiatinnen haben hier sogar größere Probleme. Ein ähnliches Muster zeigt sich beim Lesen von Fachtexten, mit dem rund acht von zehn Europäerinnen gut zurecht kommen, jedoch nur 63% der Ostasiatinnen. Noch deutlicher werden die mangelnden Sprachkenntnisse der ostasiatischen Studentinnen mit Blick auf das Reden in Alltagssituationen. Während jeweils rund 95% der Europäerinnen sich gut im Alltag verständigen können, trifft dies nur auf 58% der Ostasiatinnen zu. Die Sprachprobleme der ostasiatischen Studentinnen zeigen sich am stärksten beim Reden in Seminardiskussionen. Nur rund ein Viertel kann sich gut an Seminardiskussionen beteiligen, während ein Drittel hier große Probleme hat. Demgegenüber schätzen 71% der Westeuropäerinnen und zwei Drittel der Osteuropäerinnen ihre Kenntnisse auf diesem Gebiet als gut ein. Diese Tendenz zeigt sich auch beim Verfassen von Fachtexten, bei dieser Fähigkeit schätzt sich nur ein Drittel der Ostasiatinnen als gut ein, jedoch 62% der Westeuropäer und 53% der Osteuropäer. Wiederum ein Viertel der Ostasiatinnen hat auch hier gravierende Probleme.

Abbildung 8
Sprachkenntnisse ausländischer Studentinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen;
in Prozent



Die Befunde weisen darauf hin, dass sich die schlechteren Sprachkenntnisse der Ostasiatinnen zu Studienbeginn im Verlauf des Studiums kaum zu verbessern scheinen. Da es sich bei den vorhandenen Daten nicht um Paneldaten handelt, kann die anscheinend nur geringe Entwicklung der Sprachkenntnisse auf individueller Ebene nicht untersucht werden. Bei Betrachtung der Sprachkenntnisse nach der Anzahl der absolvierten Semester zeigt sich jedoch, dass sich die Studierenden aus den ersten Semestern nicht wesentlich von den Studierenden aus höheren Semestern unterscheiden, was zumindest auf eine geringe Verbesserung der Sprachkenntnisse im Studienverlauf schließen lässt.²² Mit Sicherheit ist davon auszugehen, dass sich die schlechten Sprachkenntnisse nicht nur auf die soziale, sondern auch auf die akademische Integration negativ auswirken. Neben den deutlich erkennbaren Sprachproblemen der Ostasiatinnen fällt zudem auf, dass die osteuropäischen Studentinnen zwar ebenso gut wie ihre westeuropäischen Kommilitoninnen in der Lage sind, Vorlesungen und Texte zu verstehen sowie sich im Alltag zu verständigen, jedoch größere Schwierigkeiten bei Seminardiskussionen und beim Verfassen von Fachtexten haben. Deshalb sind auch für sie größere Probleme bei der akademischen Integration nicht auszuschließen. Ihre Einschätzung der Studienanforderungen sowie ihre häufigsten Studienbelastungen und -sorgen weisen darauf hin.

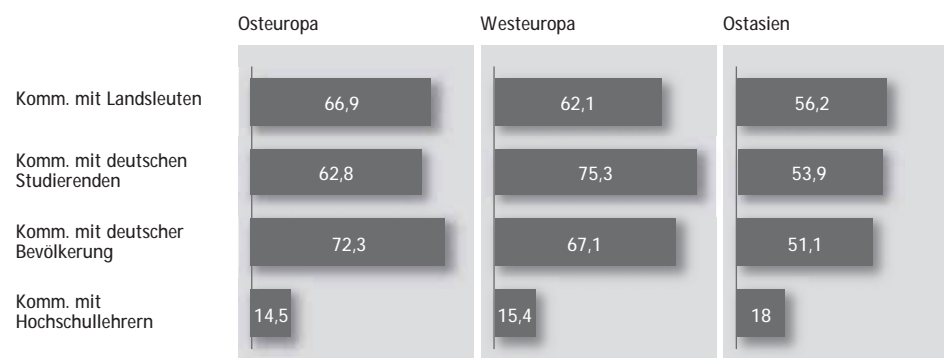
Ein wesentlicher Indikator für soziale Integration stellt die Häufigkeit der *Kontakte ausländischer Studierender* zu Deutschen außerhalb von Lehrveranstaltungen dar. Es zeigt sich hierbei, dass die Ostasiatinnen und in etwas geringerem Maße auch die Osteuropäerinnen selten mit deutschen Studierenden sprechen (Abb. 9). Während drei Viertel der Westeuropäerinnen täglich oder zumindest mehrmals in der Woche mit deutschen Kommilitonen kommunizieren, gilt dies nur für zwei Drittel der Osteuropäerinnen und für nur etwas mehr als die Hälfte der Studentinnen aus Ostasien. Ein Viertel der Ostasiatinnen und 17% der Osteuropäerinnen geben sogar an, seltener als einmal im Monat oder überhaupt nicht mit deutschen Studierenden zu sprechen. Bezüglich der Gespräche mit der deutschen Bevölkerung zeigt sich ein etwas anderes Bild. Während wieder nur die Hälfte der ostasiatischen Studentinnen mindestens einmal die Woche mit Deutschen spricht, die nicht zur Hochschule gehören, geben dies sieben von zehn Osteuropäerinnen und zwei Drittel der Westeuropäerinnen an. Der hohe Wert für die Osteuropäerinnen basiert hierbei vermutlich auf ihrer hohen Erwerbstätigkeit, die zu häufigen Kontakten führen dürfte. Osteuropäische und ostasiatische Studentinnen haben zudem seltener Kontakt zu Professoren als die Westeuropäerinnen: Die Hälfte der Osteuropäerinnen und

²² U. Heublein: Datenreport schwundfördernde Faktoren im Ausländerstudium an der RWTH Aachen und der LMU München. HIS-Arbeitsbericht. Hannover 2006.

46% der Ostasiatinnen geben an, seltener als einmal im Monat oder überhaupt nicht mit Hochschullehrern zu kommunizieren, wohingegen dies nur 37% der Westeuropäerinnen angeben. Die Studentinnen aus allen drei Herkunftsregionen haben am häufigsten Kontakt zu Kommilitoninnen aus dem gleichen Land. Gut zwei Drittel der Osteuropäerinnen, 62% der Westeuropäerinnen und 56% der Ostasiatinnen sprechen täglich oder wöchentlich mit ihren Landsleuten. Auffällig ist hier, dass Studentinnen aus Ostasien überhaupt weniger Gespräche führen – sowohl mit Deutschen, als auch mit ihren Landsleuten. Diese Werte weisen auf eine deutlich geringere soziale Integration der ostasiatischen Studentinnen hin. Die weniger intensive Kommunikation mit Deutschen dürfte sich auch negativ auf den Studienerfolg auswirken. Dies bietet wiederum eine Erklärung für die schon dargestellten Probleme der Ostasiatinnen bei der akademischen Integration trotz deren guter fachlicher Vorkenntnisse.

Abbildung 9

Häufige Gesprächskontakte ausländischer Studentinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen außerhalb der Lehrveranstaltungen; in Prozent



In engem Zusammenhang mit der Häufigkeit der Kontakte zu deutschen Studierenden steht Einschätzung der ausländischen Studentinnen, ob ihnen durch ihre deutschen Kommilitonen Hilfe zuteil wurde. Das Ergebnis ist ganz eindeutig: Je häufiger mit deutschen Studierenden gesprochen wird, desto positiver fällt auch das Urteil über die Hilfeleistungen aus. Daher halten 45% der Westeuropäerinnen, aber nur drei von zehn Osteuropäerinnen und nur gut ein Viertel der Ostasiatinnen ihre deutschen Kommilitonen für hilfsbereit. Korrespondierend dazu sehen nur 14% der westeuropäischen, aber gut zwei Drittel der ostasiatischen und sogar 46% der osteuropäischen Studentinnen die Hilfsleistungsbereitschaft der deutschen Studierenden als schlecht an. Dieser Befund verweist nicht zuletzt auf das Zusammenspiel von sozialer und akademischer Integration, da angenommen werden muss, dass sozial gut eingebundene ausländische Studentinnen auch mehr Hilfe hinsichtlich des eigentlichen Studiums in Anspruch nehmen können. Ein seltener Kontakt mit deutschen Studierenden dürfte folglich auch negative Auswirkungen auf den Studienerfolg haben. Zwischen Sprachbeherrschung und Intensität der Gespräche besteht dabei ein enges Wechselverhältnis, sie bedingen einander. Die mangelnden Sprachkenntnisse bereits zu Studienbeginn lassen vermuten, dass sich schon zu einem frühen Studienzeitpunkt hinsichtlich der sprachlichen Verständigung Verhaltensblockaden herausbilden, die im Studienverlauf nicht ohne weiteres zu beseitigen sind. Denn ohne intensive Kontakte mit Deutschen lassen sich die sprachlichen Fähigkeiten kaum verbessern. Die ausländischen Studentinnen geraten so in einen fatalen Kreislauf, bei dem mangelnde Kommunikation den Spracherwerb verhindert und fehlende Ausdrucksmöglichkeit die Gesprächsbereitschaft mindert. Diese Annahme stimmt mit dem Befund überein, dass sich die Sprachfähigkeiten der Ostasiatinnen im Verlauf des Studiums nicht zu verbessern scheinen. Woran es liegt, dass die Osteuropäerinnen im Gegensatz zu den Ostasiatinnen zwar geringere sprachliche Defizite haben, jedoch ebenfalls wenig Kontakt

zu den deutschen Studierenden pflegen, kann hier nicht abschließend geklärt werden. Eine mögliche Erklärung wären kulturelle Differenzen oder größere Probleme bei der Studienfinanzierung und eine damit verbundene hohe Erwerbstätigkeit, die zu unterschiedlichen Lebensstilen führen könnten.

5 | Fazit

Zwischen den Studentinnen aus Osteuropa, Westeuropa und Ostasien gibt es signifikante Unterschiede hinsichtlich der akademischen und der sozialen Integration. Bereits zu Studienanfang existieren erhebliche Differenzen. Diese verschiedenen Ausgangspositionen zeigen sich schon darin, dass die osteuropäischen, westeuropäischen und ostasiatischen Studentinnen ihr Studium in Deutschland mit unterschiedlichen fachlichen und sprachlichen Voraussetzungen beginnen, die sich aus dem jeweiligen herkunftsspezifischen Kontext der Studentinnen ergeben. Einige dieser Unterschiede dürften dabei auch durch die ebenfalls herkunftsbedingte Fächerwahl und die damit verbundenen unterschiedlichen Studienbedingungen und Studienanforderungen zu erklären sein. Die Studentinnen aus Osteuropa studieren besonders häufig Sprach- und Kulturwissenschaften, die Ostasiatinnen hingegen vermehrt Natur- und Ingenieurwissenschaften. Zu erklären ist diese Fächerpräferenz vor allem durch die geschlechtsspezifischen Sozialisationsunterschiede in den Herkunftsländern. Differenzen zeigen sich auch in der Studienmotivation. Während sich für die osteuropäischen Studentinnen insbesondere die Verbesserung der Berufs- und Lebenschancen als bedeutsam erweist, sind die Ostasiatinnen stärker auch an einem Reputationsgewinn interessiert. Diese heterogene Ausgangsposition der Studentinnen zeugt nicht nur von ungleichen Startchancen, sie hat auch einen wesentlichen Einfluss auf die soziale und akademische Integration. Die Hochschulen haben es bislang nicht vermocht, diese Differenzen, die sich in unterschiedlicher Weise auf die Studien- und Lebenssituation auswirken, auszugleichen, eher hat sich die bei der Immatrikulation bestehende Heterogenität, wie die Analyse des Studienverlaufs belegt, weiter manifestiert.

Für die westeuropäischen Studentinnen lassen sich dabei vergleichsweise günstigste Befunde konstatieren. Ihre fachlichen und sprachlichen Voraussetzungen für ein Studium in Deutschland sind besser als die anderer ausländischer Kommilitoninnen. Auch haben sie geringere Probleme bei der Studienfinanzierung. Zwar empfinden sie die Anforderungen als sehr hoch und sind dementsprechend besonders durch Versagensängste belastet, aber dies trifft mehr oder minder stark auf alle Studierenden zu. Insgesamt ist aber für die Westeuropäerinnen auf Grund ihrer guten sprachlichen Fähigkeiten und damit im Zusammenhang intensiveren Kontakten mit deutschen Studierenden ein relativ hohes soziales und akademisches Integrationspotential bezeichnend.

Dies ergibt sich für ihre Kommilitoninnen aus osteuropäischen Ländern nicht gleichermaßen. Sie haben zwar zu Studienbeginn gute Kenntnisse der deutschen Sprache, müssen aber auf erhebliche Defizite in den fachlichen Studienvoraussetzungen verweisen. Für die akademische Integration kann sich dies als sehr nachteilig erweisen. Dazu kommt, dass den Osteuropäerinnen relativ wenige finanzielle Mittel im Durchschnitt zur Verfügung stehen. Deshalb arbeiten die osteuropäischen Studentinnen mehr als doppelt so viel als die Westeuropäerinnen und Ostasiatinnen. Da so weniger Zeit für das Studium aufgewendet werden kann, dürfte sich auch dies negativ auf ihre akademische Integration auswirken. Trotz guter sprachlicher Fähigkeiten haben sie relativ wenig Kontakt mit deutschen Studierenden. Die eingeschränkte Kommunikation belastet sie neben Studienfinanzierung und Wohnungssuche besonders stark. Allerdings sind sie aufgrund ihrer hohen Erwerbstätigkeit häufig mit der deutschen Bevölkerung im Gespräch. Für die soziale Integration ist dies aber nicht hinreichend. Dazu bedarf es vor allem des Kontaktes mit der gleichen Alters- und Statusgruppe, mit den deutschen Studierenden. Kulturelle Differenzen und unter Umständen auch die ausgeprägte Erwerbstätigkeit scheinen sich hier als Barrieren zu erweisen.

Auch für die ostasiatischen Studentinnen ist eine defizitäre Integrationssituation zu konstatieren. Eine ungenügende Beherrschung der deutschen Sprache erschwert nicht nur zu Studienbeginn die soziale und akademische Integration, sondern kennzeichnet den gesamten Studienverlauf. Sie wirkt sich erschwerend sowohl auf solchen wichtigen Lerntätigkeiten wie der Gruppenarbeit als auch überhaupt auf die Bewältigung der Stofffülle aus. Trotz guter fachlicher Kenntnisse zu Studienbeginn wird so nicht nur die soziale, sondern auch die fachliche Integration der Studentinnen aus ostasiatischen Ländern gefährdet. Mangelnder Kontakt mit deutschen Kommilitonen verhindert noch zusätzlich die Integration.

Im Bemühen um eine Steigerung des Studienerfolgs stehen die Hochschulen offensichtlich vor der Aufgabe diesen unterschiedlichen Problemlagen mit differenzierten Betreuungsangeboten und Hilfeleistungen zu begegnen. Zuvörderst aber sind Studierende wie Hochschullehrer für die Verschiedenartigkeit der ausländischen Studentinnen – je nach Herkunftsregion – zu sensibilisieren. Das ist umso wichtiger, als eine Anforderung sich allgemein stellt, nämlich die Intensivierung des Gesprächs zwischen deutschen und ausländischen Studierenden. Einem vermehrten Austausch kommt für eine bessere soziale und akademische Integration zweifelsohne eine Schlüsselstellung zu. Dieser Austausch kann aber nur gelingen, wenn die Gesprächspartner um ihre unterschiedlichen Erwartungen, Voraussetzungen und Prägungen wissen.

„Ausländerin zu sein hieß immer, mit Migration irgendetwas machen zu müssen. Ich wollte nicht in diese Schublade gesteckt werden.“

Interview mit Frau A.

Frau A. ist deutsche Staatsbürgerin mit türkischem Migrationshintergrund. Sie wurde 1976 geboren. 2007 schloss sie ihr Studium der Sozialwissenschaften an einer deutschen Hochschule ab. Zur Zeit des Interviews arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Schweizer Universität. Frau S. ist ledig.

Meine Mutter hat die Grundschule besucht, also, die Pflichtschule, bis zum fünften Schuljahr, und mein Vater hat Abitur. Mein Vater ist Unternehmer und meine Mutter ist Hausfrau.

1996 habe ich die fachgebundene Hochschulreife gemacht. Im März 2007 habe ich meinen Hochschulabschluss als Diplom-Sozialwissenschaftlerin an der Universität A-stadt gemacht. (...) Ich habe gerade als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität B. in der Schweiz im Fachgebiet Soziologie angefangen. Ich werde in einem Projekt der Wissenschaft- und Technikforschung arbeiten. Für dieses Projekt habe ich mich aus Deutschland beworben und wurde eingeladen, weil ich Kenntnisse in der Wissenschaft- und Technikforschung hatte. Es ist eine 80-Prozent-Stelle und auf zwei Jahre befristet.

Vor dem Studium hatte ich eine Ausbildung als IT-Kauffrau bei einer Versicherung gemacht. Nach der Ausbildung habe ich dort zwei Jahre gearbeitet, im Benutzerservice und Support. Anschließend habe ich das Studium begonnen.

Vom zweiten Semester bis zum elften Semester habe ich gearbeitet, zuerst in der EDV als Administratorin und danach als studentische Hilfskraft für eine Gastprofessorin. Nach dem Studium habe ich für die Professorin als wissenschaftliche Hilfskraft gearbeitet. Ich hatte an der Universität A aber nur einen Werkvertrag. Es waren zum Schluss ganz schlechte Bedingungen, unter denen ich gearbeitet habe. Ich habe die ganze Zeit nur Teilverträge bekommen, immer mal drei Monate, sechs Monate. Nach dem vierten Jahr geht das ja in Deutschland nicht mehr, dass man für die Uni als Hilfskraft arbeitet und deshalb habe ich nur noch Werkverträge bekommen. Werkverträge sind superschlechte Konditionen, kein Urlaubsanspruch, kein Weihnachtsgeld, kein Anspruch auf Krankengeld. Die Bezahlung erfolgt immer erst nach dem Werkvertrag. Bis die Uni bezahlt, dauert das wieder einen Monat. (...) Das war echt schlimm. Das letzte Jahr habe ich mich echt durchgekämpft.

Meine Kindheit war sehr schön. Wir haben nämlich in einem Dorf gelebt und direkt am Hochhaus war ein See mit ganz vielen Kindern, Arbeitermilieu bis mittelständisches Milieu. Ich habe noch zwei Geschwister. Ich habe einen Bruder, der ist 18 Monate jünger, und eine Schwester, die ist neuneinhalb Jahre jünger als ich. Mein Bruder hat Hauptschulabschluss und eine Ausbildung gemacht und ist jetzt Unternehmer. Meine Schwester macht gerade eine Ausbildung zur Mediendesignerin, sie hat Fachabitur.

Meine Motivation für die Universität waren mein Wissensdurst und mein Ehrgeiz, besser sein zu müssen als meine deutschen Mitschüler. Ich habe mich immer benachteiligt gefühlt, auch schon während meiner ganzen Schulzeit. Ich war keine gute Schülerin. Ich habe mich

immer diskriminiert gefühlt. Das hat sich auch bemerkbar gemacht. Zum Beispiel wurde ich auch mal auf der Straße beschimpft, ich soll nach Istanbul gehen, wo ich hingehöre. Meine Tante hat schon immer gesagt, ich muss immer besser sein als die Deutschen. Das ist anscheinend in mir geblieben und ich habe mein Diplom dann mit 1,0 abgeschlossen.

Diskriminierungen in der Schule, das fängt damit an, dass der Lehrer einen nicht beachtet oder schlechtere Noten gibt. Oder es sind Kommentare wie, bei euch in der Türkei, oder wir sind hier nicht in der Türkei, wir sind hier nicht im Basar.

Förderung habe ich nur in der Grundschule und an der höheren Handelsschule erhalten. Nach der Pubertät, mit 17, 18, wo mich der Ehrgeiz richtig gepackt hat, habe ich gesagt, jetzt musst du dir das beweisen. Als meine Leistungen sehr gut wurden, wurde ich auch von den Lehrern eher akzeptiert und geschätzt. Das war: Sympathie erkaufte durch gute Noten.

Meine Eltern haben eine gute Einstellung bezüglich meiner akademischen Ausbildung; sie haben mich immer gefördert. Dafür liebe ich sie auch. Sie haben mir nie dazwischengeredet, sondern die Entscheidung immer bei mir gelassen. Einerseits war das zu schwer für mich, weil ich immer alleine Entscheidungen treffen musste. Aber andererseits genoss ich diese Freiheit, die Entscheidungen zu treffen. Ich hatte Glück, dass ich diesen Ehrgeiz hatte, sonst weiß ich nicht, was aus mir geworden wäre.

Finanziell haben mich meine Eltern nicht unterstützt, sondern ich habe das Studium alleine finanziert. Ich habe Bafög bekommen und ich habe halbtags gearbeitet. Ich habe mein Vordiplom in vier Semestern gemacht und ein Stipendium beantragt, das aber abgelehnt wurde. Die Finanzierung des Studiums durch Teilzeit-Arbeit und Bafög war schwer. Ich hatte sehr wenige soziale Kontakte. Am Anfang waren es mehr Kontakte, weil ich in einer WG im Studentenwohnheim gelebt habe. Zum Ende hin hatte ich kaum Kontakte. Dadurch haben sich aber meine Studienleistungen enorm verbessert. Ich konnte auch nicht oft ins Kino; Kulturelles konnte ich nicht oft machen.

Die Zurückzahlung des Bafög kommt noch auf mich zu. Außerdem habe ich einen Bildungskredit über 6.000 Euro im letzten Jahr gehabt, den ich auch noch zurückzahlen muss.

Im Studium habe ich sehr, sehr gute Erfahrungen gemacht. Ich bin auf meine Professorin zugegangen und habe immer das Gespräch gesucht, weil ich Interesse an vielen Forschungsgebieten hatte. Ich habe immer Interesse gezeigt und dadurch, dass ich in der soziologischen Fakultät gearbeitet habe, hat man mich gekannt. Dadurch wurden mir auch Ängste vor Professoren genommen. Ich habe mich sehr, sehr wohl gefühlt während meiner ganzen Studienzeit. Ich habe Leute, auch Professoren, gemieden, mit denen ich einfach nichts zu tun haben wollte. Ich konnte es mir selbst aussuchen.

Negative Erfahrungen hatte ich ein, zwei Mal. Einmal habe ich eine ganz schlimme Erfahrung mit einem Professor gehabt, der nicht zur vorgegebenen Zeit zum Prüfungstermin erschienen ist, der mein Prüfungsthema nicht kannte. Er war unvorbereitet, er wusste nicht, worüber die Prüfung war und hat mich irgendwas gefragt, was überhaupt nichts mit meinem Prüfungsthema zu tun hatte. Das war ganz schlimm für mich. Die Note war auch ganz schlimm für mich. Das war meine einzige 3,0 zwischen meinen ganzen Einsern. Weil ich eine schnelle Studentin war, hatte ich die Möglichkeit, diese Prüfung bei einem anderen Professor zu wiederholen und habe meine 1 bekommen.

Dann hatte ich noch eine negative Erfahrung. Als wissenschaftliche Hilfskraft – das war mein letzter Job an der Universität A – musste ich mit einem weiteren Professor neben meiner eigentlichen Chefin arbeiten und das war ein total unangenehmer Mensch. Mit dem habe ich mich auch per Mail gezoft. Die letzte Stelle an der Universität A war nicht

mein Traumjob, weil ich auch Ärger mit der Verwaltung hatte. Ich denke aber nicht, dass das etwas mit meiner Herkunft zu tun hatte.

Für Soziologie interessiere ich mich wegen meinem Wissensdurst und da ich schon immer so kritisch gegenüber der Gesellschaft war. Ich bin kritisch gegenüber der deutschen Gesellschaft, nicht gegenüber der türkischen, weil ich da nicht aufgewachsen bin. Ich kann mir kein Urteil darüber bilden. Gegenüber der türkischen Community in Deutschland kann ich sagen, dass ich da sicherlich auch kritisch bin. Bis vor drei Jahren war ich türkische Staatsbürgerin. Als türkische Staatsbürgerin muss man immer zum Ausländeramt tingeln, und diese Gesetze. Das war furchtbar, wie man zum Teil behandelt wird. Ich bin hier groß geworden, ich kenne mich mit den gesellschaftlichen Regeln aus, die ich zum Teil nicht nachvollziehen oder verstehen konnte.

Dann habe ich mir überlegt, was kannst du studieren. Ich hatte nur Fachabitur, da standen nur drei Gesamthochschulen zur Verfügung. Ich habe geguckt, was ich dort studieren kann und bin ich auf Sozialwissenschaften gestoßen. Das waren zwei Kriterien, die mich dazu bewogen haben, dann das zu studieren.

Bei meinen fachlichen Interessen hat mich niemand unterstützt, aber es gab einen Lesekreis für Sozialwissenschaftler, die sich für Techniksoziologie interessierten. In dem Lesekreis konnte man sich über wissenschaftliche Texte austauschen. Dort habe ich gemerkt, dass mich der akademische Austausch, Erfahrungsaustausch unheimlich befriedigt und fasziniert hat. Mein Interesse rührte daraus, dass ich im vierten oder fünften Semester ein Seminar „Vom Facharbeiter zum Wissensarbeiter – neue Arbeitsformen in der Wissensgesellschaft?“ besuchte. Dort haben wir Themen besprochen, wie sich die Arbeit durch Technisierung verändert. Da ich ja in der Branche als Datenverarbeitungsauffrau gearbeitet habe, habe ich auf einmal einen anderen Blickwinkel gesehen und habe mich für das Thema Techniksoziologie interessiert. Ich habe mich selbst eingelesen. Im folgenden Semester kam Herr D. an die Universität und hat techniksoziologische Themen angeboten. Ich habe immer wieder seine Kurse besucht. Er bot auch diesen Lesekreis an. Meine Diplomarbeit habe ich im Rahmen eines von BMBF geförderten Unterprojekts geschrieben. Mein Dozent, Herr D. hat mich gefragt, ob ich Lust hätte, in dem Projekt meine Diplomarbeit zu schreiben.

Eine weitere Unterstützung war das Mentoring-Programm. Frau C., die im soziologischen Institut gearbeitet hat und wusste, dass ich interessiert bin nach dem Studium weiterzumachen, hat mich darauf gebracht. In dem Programm habe ich viele interessante Menschen kennengelernt. Das alles hat mich in meinem Wunsch bestärkt, eine akademische Laufbahn einzuschlagen.

Über Studienabbruch habe ich niemals nachgedacht, auch nicht darüber, das Studienfach zu wechseln. Insgesamt habe ich bis zum ersten Abschluss elf Semester studiert. Als Zusatzqualifikationen habe ich ein Aufbaumodul für quantitative Sozialforschung über die Gesis besucht. Jetzt möchte ich gerne meinen PHD machen. Es sieht so aus, als würde ich das in der Schweiz machen. Der Professor, der mich eingestellt hat, würde mich fördern.

Meine bisherige berufliche Entwicklung hat sich gesteigert und entspricht meinen Erwartungen. Da ich einen sehr guten Abschluss habe, hoffe ich, dass es weiter so geht. Ich bin zufrieden. Nach der Promotion würde ich gerne habilitieren. Ich strebe eine Professur an, den höchsten akademischen Grad.

Persönlich möchte ich eine Familie und zwei bis drei Kinder haben. Ich bin schon 31, aber vielleicht werden es ja Drillinge. Es ist schwer, Familie und Beruf. Ich bin verlobt und mein Verlobter lebt in D. Wir mussten schon immer pendeln zwischen A. und D. und jetzt ist es B. und D. Er möchte mir gerne nachziehen, aber da bei mir alles noch offen ist, weiß er auch

nicht, was er machen soll. Aber er sagt immer, dass es wichtig ist, dass ich meinen Doktor mache. Er muss eine gewisse Flexibilität mitbringen, damit ich meine beruflichen Ziele verwirklichen kann. Er selbst ist auch Akademiker, Diplom-Ökonom. Im Moment hat er eine Stelle, wo er nicht so zufrieden ist und wo er keine guten Aufstiegsmöglichkeiten hat. Das ist auch ein Grund, was ihm seine Entscheidung erleichtert.

Da er auch Türke ist, kann ich mir nicht vorstellen, dass er nebenberuflich arbeiten wird. Wir wissen noch gar nicht, wie wir alles planen sollen. Wahrscheinlich wird es auf eine Doppelbelastung meinerseits hinauslaufen, wie immer Frauen doppelbelastet werden. Ich muss dann Familie und Beruf unter einen Hut kriegen. Oder meine Familie hilft mir. Meine Mutter war auch nicht zu Hause, als ich klein war. Sie ist jetzt Hausfrau, aber damals hat sie als Töpferin gearbeitet. Sie hat bis 16 Uhr gearbeitet und ich war ein Schlüsselkind.

Ich habe die Erfahrung gemacht, dass es aufgrund meines Migrationshintergrundes schwieriger war, meine Ziele zu verwirklichen. Wenn man als Ausländerin nichts zu Migration forsch, dann kann das erst mal nicht sein. Das wird kategorisch abgelehnt. Man sagt dann immer: „Sie sind doch Türkin. Sie müssten sich doch mit Migrationsforschung auskennen.“ Das ist ein Vorurteil, das auch viele Professoren mitbringen. Mit anderen Themen wird man nicht so ernstgenommen. Ausländerin zu sein hieß immer, mit Migration irgendetwas machen zu müssen. Ich wollte nicht in diese Schublade gesteckt werden und habe auch nie zu Migration gearbeitet.

Weiter hatte ich immer das Gefühl, dass ich mich noch mehr behaupten muss und ich habe auch das Gefühl gehabt, nicht so gefördert zu werden. Ich habe immer beobachtet, dass dort, wo es nichts mit Migration zu tun hatte, keine Ausländer eingestellt wurden. Ich habe natürlich versucht, die Sachen immer objektiv zu sehen und dieses Bild nicht aufrecht zu erhalten, immer wieder benachteiligt zu werden. Trotzdem war es immer so. An den Lehrstühlen, an denen ich war, habe ich nie Ausländer gesehen. Ausländer waren nur da, wenn es um ausländische Themen ging. Das sind meine Beobachtungen. Ich habe woanders nie wirklich Türkinnen gesehen. Ich habe einen Türken gesehen, der seinen Doktor zum Thema Türkei und Europapolitik machte, und eine Griechin, die arbeitete zu Migrationspolitik.

Zum Gefühl der Integration würde ich sagen, dass ich nicht so stark auffalle. Ich trage kein Kopftuch und ich habe mir schon meine Haare etwas heller gemacht. Ich würde sagen, dass ich relativ gut integriert bin. Ich weiß aber nicht, was integriert heißt. Das ist ein Wort, an dem ich mich reibe. Es ist ein schwieriges Wort für mich, weil ich auf der Straße beschimpft werde, ich soll nach Istanbul gehen. Das bedeutet für mich, dass derjenige, der mich sieht, etwas Fremdes in mir wiedererkennt. Etwas Fremdes in mir zu erkennen bedeutet, auch vom Äußeren darauf zu schließen. Die Tatsache, dass ich dunkle Haare und dunkle Augen habe und asiatisch aussehe, heißt für ihn, dass ich Ausländerin bin und aus Istanbul komme. Bin ich jetzt deshalb nicht integriert? Ich weiß es nicht.

Sicherlich verstehe ich mich mit allen gut, aber ich musste immer wieder feststellen, dass ich mich am besten mit Leuten verstehe, die ein internationales Umfeld haben. Auch wenn ich an der Universität A. mit Deutschen kommuniziert habe, waren das Deutsche, die einen internationalen Background hatten. Wenn ich gute deutsche Freunde hatte, hatten die immer einen ausländischen Partner. Ich habe mich immer mit diesen Mischkulturen am besten verstanden.

Ein wichtiger Faktor für meinen bisherigen beruflichen Werdegang war Professor D., seine menschliche Art und natürlich auch das Thema, das er in Seminaren angeboten hat und das mich total begeistert hat. Ich habe mir immer gedacht: „Wenn du mal Professorin wirst, dann willst du so werden wie der.“ Der war der Einzige.

Im ersten Semester hat mich noch ein Professor fasziniert, der soziologische Theorien gelehrt hat und der nicht nur sein Fach beherrschte, sondern auch über den Tellerrand hinausgeschaut hat. Das hat mich sehr beeindruckt.

Als Frau mit Migrationshintergrund habe ich immer das Gefühl gehabt, benachteiligt zu sein. Aber das hat mich immer wieder bestärkt weiterzumachen. Das sind gemischte Gefühle, wenn ich die Frage nach Benachteiligungen höre. Ich möchte ja keinem Vorwürfe machen. Manchmal habe ich gedacht: „Vielleicht liegt das jetzt daran, dass du Ausländerin bist und nicht hier hereinpasst“. Zum Beispiel hatte ich ein Vorstellungsgespräch in einem Forschungsinstitut und ich wurde nicht genommen. Da hatte ich ein Gefühl, dass ich da vielleicht nicht hinein passe und hatte das auch auf meine Herkunft geschoben. Ich habe mir die Leute angeguckt, die da arbeiten. Wenn ich mich irgendwo beworben habe, habe ich immer geguckt, ob Ausländer da sind. Ich habe immer nach ausländischen Namen gesucht und zwar nicht nur nach europäischen, sondern gezielt auch nach türkischen Namen. Ich habe nie einen gefunden. Da habe ich immer gedacht, wieso? Es muss doch einen Grund dafür geben. Es kann doch nicht sein, dass es überhaupt keine türkischen Akademiker gibt. Das kann ich mir nicht vorstellen. An diesem Beispiel kann ich sagen, dass ich dieses Gefühl hatte, dadurch benachteiligt zu werden, dass ich nicht dazu gepasst habe.

Positive Aspekte aufgrund meines Hintergrunds gibt es vielleicht hier in B-stadt. Ich kann mir vorstellen, dass der Professor, der mich eingestellt hat, mich aufgrund meines Migrationshintergrundes eingestellt hat. Der macht auch viel Forschung über soziale Ungleichheiten. Ich kann mir schon vorstellen, dass der so eine Ader hat.

Ich erlebe auch als Frau Benachteiligungen. An der Universität ist man als Frau immer benachteiligt, wenn es keine weiblichen Professoren gibt. Ich hatte auch einen Vorteil. Die Hilfskraftstelle, die ich bei der Gastprofessorin hatte, habe ich bekommen, weil ich eine Frau bin. Die Professorin hatte sich über das Mentoring-Programm erkundigt, ob sie jemanden empfehlen können und ich wurde angesprochen. Frau C. hat mich gefragt, ob ich mir vorstellen könne, als Hilfskraft zu arbeiten. Die Professorin hat mich gezielt angeschrieben, also eine Art Gender-Networking.

Nachteile als Frau erlebe ich weniger. Ich habe zwar immer wieder beobachtet, dass viele Männer Männer eingestellt haben und dass Professoren meist Männer gefördert haben. Aber ich persönlich habe keine direkten Nachteile gemerkt. Ich komme aus einem Beruf, der männerdominiert ist, und da freuen die sich, wenn die eine Frau als Datenverarbeitungskauffrau haben. Da hatte ich keine Nachteile.

Für mein Fachgebiet Techniksoziologie tut es nichts zur Sache, dass ich eine Frau bin. Ebenso wenig der Migrationshintergrund. Wenn ich zu Gender und Technik arbeiten würde, zum Beispiel die Unterschiede von Technikaneignung von Männern und Frauen untersuchen würde, könnte ich mir vorstellen, dass ich Vorteile hätte Frau zu sein. Aber Nachteile könnte ich mir nicht vorstellen.

Als Beispiele für Hilfen bei der beruflichen Entwicklung kann ich das Mentoring-Programm nennen. Mich sprach Frau C. an, dass das doch etwas für mich wäre. Ich wäre ehrgeizig und gut und das wäre ein Frauenfördernetzwerk, zu dem ich vorbeikommen solle. Bei dem Treffen erzählte die Dozentin von dieser Schere, dass immer mehr Frauen Abitur machen als Männer, aber dass immer weniger Frauen studieren und Abschlüsse haben und so weiter. Sie erzählte auch von diesem Frauenförder-Programm und ich habe mich entschlossen mitzumachen. Ich war in diversen Workshops. Ich habe sehr viel über mich selbst und über andere Menschen gelernt, über ihren Werdegang und die Probleme. Ich konnte mich endlich austauschen mit Menschen, die interessiert waren, auch an ihrer eigenen Weiterentwicklung. Das war ja nicht immer selbstverständlich. Das war eine ganz

tolle Erfahrung, die ich da gemacht habe. Das Programm hat mir nicht die Studienzeit in dem Sinne erleichtert, dass es mir etwas Greifbares gegeben hätte. Aber es hat mir etwas Immaterielles gegeben. Ich glaube, dass ich auch ohne diese Programm da wäre, wo ich jetzt bin. In den Prozess der beruflichen Entwicklung fließen viele Erfahrungen ein und das Mentoring-Programm war ein weiterer Schritt: Frauen kennenzulernen, die viele Sachen managen können, die erfolgreich sind oder die Erfolg haben wollen, die promovieren, die im Leben eben weiterkommen, die Dinge hinterfragen und so weiter. Das war für mich eine Erfahrung, die mir auch etwas gebracht hat. Es hat mir aber nichts Greifbares in dem Sinne gebracht, dass ich durch das Programm meinen Job bekommen hätte, sondern es war so, dass das Programm mich in diesem Gefühl gestärkt hat, dass es klappt und dass da viele sind, die gut sind und dass es eben Menschen gibt, mit denen man sich auf einer anderen Ebene auch unterhalten kann.

Ich hatte eine Mentorin, die an der Uni gearbeitet hat. Sie war auch Techniksoziologin und ist später in die freie Wirtschaft gegangen. Jetzt habe ich noch ab und zu Kontakt zu der Mentorin. Ich habe auch noch Kontakt zu anderen Mentees.

Um Frauen mit Migrationshintergrund in deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu unterstützen, würde ich vorschlagen, mehr Diversity Mentoring-Programme anzubieten. Es sollte mehr Werbung für diese Programme gemacht werden, damit eine bunte Mischung entsteht, nicht nur zum Beispiel Türkinnen, sondern bunt gemischt, weil das am meisten bringt. Gerade in A-stadt sehe ich immer viele Türken in einem Klüngel. Die sitzen zusammen und unterhalten sich eigentlich gar nicht mit Deutschen oder Menschen anderer Herkunft. Das fand ich nie gut. Diese Menschen in einen internationalen Kontext zu stecken und dafür gezielt Werbung zu machen, dass sie gefördert werden, das fände ich gut. Ich denke, das Mentoring eine gute Lösung ist. Traurig fand ich, dass man nach einem Jahr nicht mehr mitmachen konnte. Das sollte längerfristig sein und die Menschen sollten vom ersten Semester an und nicht erst gegen Ende gefördert werden.

„Dadurch, dass ich hier arbeite, hat die weiße deutsche Akademie ein anderes Gesicht bekommen.“

Interview mit Frau B.

Frau B. ist deutsche Staatsbürgerin, 1973 geboren in einem ostafrikanischen Land. 1995 schloss sie ihr Studium der Sozialpädagogik, 2001 das Studium der Erziehungswissenschaft ab. 2005 wurde sie in Erziehungswissenschaft promoviert. Zum Zeitpunkt des Interviews war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich „Gender Studies“ einer deutschen Universität. Inzwischen hat sie eine Fachhochschulprofessur inne.

Ich bin nach Deutschland gekommen, weil es in meinem Leben nach dem Abitur zu einem Punkt gekommen war, wo ich ohnehin eine große Veränderung machen wollte. Ich war in Deutschland schon als Austauschschülerin gewesen. Ich habe mein Abitur mit einem Sprachschwerpunkt Französisch und Deutsch gemacht und der Schwerpunkt Deutsch war an einen Austausch mit A-Stadt gebunden. Als ich mein Abi gemacht habe, wäre die Perspektive gewesen, an der Universität in meinem Heimatland Deutsch zu studieren. Aber nur Deutsch zu studieren war nicht mein Ding. Ich hatte Kontakte über meine Gasteltern. Dann hat sich ergeben, dass es hieß, komm nach Deutschland.

Vor meiner jetzigen Tätigkeit hatte ich einen verschlungenen Weg. Ich habe zuerst Sozialpädagogik studiert und habe während meines Zweitstudiums der Erziehungswissenschaften Vollzeit als Diplom-Sozialpädagogin in der Mädchenarbeit gearbeitet. Als ich mit meinem Studium fertig war, habe ich ein Promotionsstipendium bekommen. Dadurch konnte ich meine Stelle kündigen und bin nach B-Stadt gezogen. Ich habe Vollzeit an der Dissertation gearbeitet, neben freiberuflichen Tätigkeiten. Die Promotion habe ich 2005 verteidigt. Ich bin gerade in der Veröffentlichungsphase.

Bei meiner Kindheit ist am wichtigsten, dass es eine womanheaded family ist; meine Mutter ist seit meiner Geburt alleinerziehend gewesen. Meine Eltern haben sich mit meiner Geburt scheiden lassen. Ich bin bei meiner Mutter aufgewachsen, mit meiner Schwester zusammen. Meine Mutter ist voll berufstätig; sie ist Lehrerin gewesen. Sie ist eine relativ junge Mutter gewesen, 22 Jahre, als meine Schwester kam. Sie musste als junge Lehrerin Fuß fassen und zwei Kinder erziehen ohne jegliche Hilfe. Dadurch ist meine Kindheit ganz stark geprägt worden. Wir sind eine Familie, die sehr stark für einen Aufstieg gearbeitet hat. Das hat meine Mutter ohne männliche Unterstützung gemacht, wir hatten zu keiner Zeit einen Mann in der Familie.

Ich bin 1973 geboren, also ungefähr zehn Jahre nach der Unabhängigkeit. Ich bin in einem Bildungssystem aufgewachsen, das noch sehr tief vom Kolonialismus geprägt war. Es ist ein sehr repressives System, fast militärisch, Disziplin, auch noch mit corporal punishment. Die negativen Erfahrungen beziehen sich einmal auf punishment und auf den Inhalt. Wir haben Inhalte gehabt, die sehr hierarchisch, kolonialhierarchisch gewesen sind. Darunter leidet man als Kind natürlich, dass Schwarz sein negativ besetzt ist.

Es war selbstverständlich, dass ich studieren werde. Das hat mit meiner Familie zu tun. Ich identifiziere mich sehr stark mit der mütterlichen Familie, die aus relativ armen Verhältnissen kam. Meine Mutter legte sehr viel Wert auf Bildung und dass Bildung die einzige Chance ist, um dem zu entkommen: dieser Machtlosigkeit, Schwarz sein in einem post-

kolonialen afrikanischen Land, das noch sehr weiß dominiert war und wo Reichtum mit weiß sein gleichgesetzt wurde. Dazu der Makel, dass meine Mutter als geschiedene Frau eine gefallene Frau war.

Beide Elternteile haben sehr großen Wert auf eine akademische Ausbildung gelegt. Von meinem Vater haben wir keinerlei Unterstützung bekommen, aber bei den wenigen Begegnungen, die ich mit ihm gehabt habe, war klar, dass er Wert darauf legt. Bei meiner Mutter war Bildung immer das wichtigste.

Ich habe am Fachbereich Sozialwesen angefangen zu studieren. Das ist ein Fachbereich, der als sehr politisch gilt. Es hat dem entsprochen, was mein Bestreben war. Von Anfang an war ich immer an der Nahtstelle zwischen Aktivismus und akademischer Arbeit interessiert. Es war ein sehr praktisch orientierter Studiengang, was mir auch sehr lag. Das waren positive Erfahrungen. Es war auch ein Studiengang, der sehr viel Wert auf Selbstreflexion gelegt hat. Es ging darum, dass die Tätigkeit als Sozialpädagogen auch erfordert, dass wir Hierarchie und die eigene Motivation zum Helfen reflektieren. Mir hat eine bestimmte philosophische oder auch humanistische Einstellung sehr gut getan.

Das Schwierige war, dass es A-stadt war. Damals gab es relativ wenige schwarze Menschen in der Stadt und in meinem Studiengang war ich der einzige sichtbare schwarze Mensch. In anderen Veranstaltungen kam ich Stück für Stück mit anderen people of colour zusammen, oft Menschen mit einem türkischen oder kurdischen Hintergrund. Aber die Erfahrung, permanent allein sein als sichtbare Person, als markierte Person, war sehr anstrengend. Und es gab viele Vorfälle, die rassistisch waren, die mit Rassismus zu tun hatten und die sehr konfliktreich für mich abgelaufen sind.

Zum Beispiel gab es eine Veranstaltung „Gesprächsführung“, die gehörte zu den sozialpädagogischen Skills. Ein weißer deutscher Psychologe leitete die Veranstaltung und es gab zwei Sachen, die für mich sehr prägnant waren. Am Anfang ging es um das Auswahlverfahren; über die Studierenden im ersten oder zweiten Semester musste per Losverfahren entschieden werden, wer teilnehmen konnte. Dazu hat der Dozent Lose angefertigt und es hat jemand gefragt, welche sind die schlechten und welche sind die guten. Da sagte der Dozent, die schlechten sind die Schwarzen, die stinken, und die guten sind die Weißen, die gut riechen. Das kann man jetzt natürlich symbolisch sehen, als hätte das keine Bedeutung. Aber sehr tief bei mir dachte ich: „Ich bin die einzige schwarze Frau und die Konnotation von schwarz und weiß könnte man jetzt deuten, wie das gemeint war.“ Wir haben uns dann einmal wöchentlich getroffen, drei Stunden, und sehr intensiv auch persönliche Themen als Stoff für die Gesprächsführung genommen. Ich habe mich nie angeboten. Der Dozent hat immer klischeehafte Rollen verteilt. An mich hat er die Rolle verteilt, ich sei die Mutter von einer Großfamilie. Der Vater war natürlich ein weißer deutscher Studierender und wir haben einen Konflikt, der für mich überfrachtet mit Stereotypen war, die sehr rassifiziert und auch sehr vergeschlechtlicht waren. Wieso bin ich auf einmal die Mama von einer Großfamilie? Und ich habe mich geweigert, nicht offen, aber es war eine latente Weigerung, die zu einem Konflikt mit dem Dozenten geführt hat, der nicht verstehen konnte, warum ich mich so sperre. Solche Konflikte sind häufig gewesen.

Im Anerkennungsjaar, das von der Fachhochschule in Form von Supervision begleitet wurde, gab es wieder eine ähnliche Situation, wieder weißer deutscher Mann, vorwiegend weiße Teilnehmenden. Die Gruppensupervision lebte davon, dass wir jedes Mal einen Fall erzählt haben. Ich habe mich nach Möglichkeit gedrückt, weil ich schon wusste, dass es eine sehr schwierige Situation werden würde. Jede Situation, die kam, hat der Dozent nach dem gleichen Schema aufgelöst. Unsere Position konnte immer nur sein, wir sind die Ehefrau, die Mutter oder die Geliebte von.... Da habe ich immer gesagt, ich bin die Schwiegermutter. Ich habe Sachen gesagt, die dieses Konzept entzerrt haben und dadurch hat sich ein Konflikt

zwischen mir und dem Dozenten angebahnt. Der störende Punkt war, dass es für den Dozenten kaum eine Art von professionelles Frausein gab und dass wir Frauen uns in diesem Dreieck von Ehefrau, Mutter oder Geliebte wiederfinden mussten. Solche Konflikte entlang von diesen altbekannten Unterdrückungssachen waren Sachen, die dazu geführt haben, dass ich mich sehr unwohl gefühlt habe.

Im Studium „Erziehungswissenschaft“ habe ich bewusst den Frauenschwerpunkt studiert. Weil es Women Studies war und weil wir alle hochpolitisierte Frauen waren, habe ich mich in Sicherheit gewöhnt. Irgendwann gab es auch da einen Konflikt, der mich sehr überrascht hat.

Eine weiße Frau aus Rostock und ich waren uns während einer Praxisreflexionseinheit uneinig. Wir hatten über Parteilichkeit in der Mädchenarbeit diskutiert. Sie erzählte, dass sie oftmals mit den Müttern der Mädchen erstmal eine Zigarette rauchen ging. Ich hatte daran Kritik geäußert. Mein Kommentar führte offensichtlich zum Aufbau einer inneren Spannung bei ihr. Offensichtlich sah sie die Ursache dieser Spannung bei mir. Sie sagte: „Auch die Menschen aus Rostock und Lichtenhagen haben sich provoziert gefühlt“ und zeigte dabei auf mich: „Es ist diese Ausländerproblematik“, so nannte sie das. Im Nachhinein denke ich, dass sie um Verständnis für sich – wofür auch immer – werben wollte. Damals, in meinem jungen Alter, konnte ich das als nichts anderes als einen persönlichen Angriff begreifen, und ich finde es auch legitim, dass ich es damals nur als solches verstanden habe. Jetzt kann ich das auch als Interaktion sehen. Damals habe ich nur gedacht: „Ist die wahnsinnig, auf mich mit dem Finger zu zeigen und das Wort Ausländerproblematik zu sagen?“ Dass man mit so einer Zuschreibung Ausländerproblematik belegt wird, ist eine sehr schmerzhaft Erfahrung. Es hat niemand was gesagt. In der Sitzung war auch ich sprachlos. Ich konnte nichts sagen. Zur nächsten Sitzung habe ich es angesprochen: „Das geht nicht, dass ich in einer Sitzung sitze, wo ich denke, dass es ein safe space ist und dass jemand auf mich zeigt und mich Ausländerproblematik nennt.“ Die Lehrende, die eine alte Feministin, eine weiße Deutsche war, konnte gar nicht verstehen, dass ich das so schlimm finde. Es brach immer wieder aus dem Unterbewusstsein. Auch wenn wir uns im akademischen Raum befinden, ist es ein Trugschluss zu denken, dass es „nur“ um das Thema geht. Wir sind Menschen. Jede sach- oder fachbezogene Äußerung ist eingebettet, in dem was wir sind. Ich habe mich damals sehr im Stich gelassen gefühlt von der Professorin und auch von der Gruppe. Ich habe ihr das auch zu verstehen gegeben. Es war eine sehr kämpferische Zeit. Insofern hatte ich kein Problem, das zu artikulieren.

Bei der Motivation für mein Fachgebiet war auch viel politische Absicht dabei. Ich wusste, es geht in die pädagogische Richtung. Für mich war Erziehung zentral, die Auseinandersetzung mit Erziehung, die Frage von Zwang in Erziehung, Visionen in der Erziehung, eine freiere Erziehung. Als ich noch sehr jung war, war das auch sehr idealistisch besetzt. Insofern waren Erziehung und Pädagogik für mich sehr zentral. Dann war bei mir auch eine pragmatische Erwägung ausschlaggebend. Ich wusste, ein Fachhochschulstudium ist sehr schnell absolviert. Dann war für mich immer klar, dass danach ein Unistudium folgt und dass darauf die Promotion folgt. Das waren meine Beweggründe: Interesse an der Pädagogik, politische Motivation und pragmatische Entscheidungen.

Für meinen weiteren Werdegang ist wichtig, dass ich ganz stark in Frauenzusammenhängen verankert bin. 1993 habe ich den Frauenschwerpunkt angefangen und darüber bin ich in Selbstverteidigungskurse für Frauen gekommen. Den ersten Wendo-Kurs habe ich an der Fachhochschule gemacht, den zweiten außerhalb der Fachhochschule, der war für Migrantinnen. Das fand ich faszinierend, dass es einen Selbstverteidigungskurs für Migrantinnen gibt. Ich wusste überhaupt nicht mehr, wie mir geschah. Dieser Kurs wurde von einer Frau of colour, die einen iranischen Hintergrund hat, und von B. gemacht, einer schwarzen ostdeutschen Frau. Es ging um die Nahtstelle zwischen Sexismus und Rassismus. Das war für mich

ganz wichtig, weil ich davor einen Kurs gemacht habe, wo es nur um Sexismus ging und wo nur weiße Frauen waren. Dort haben viele Sachen für mich nicht so Sinn gemacht, weil ich auch Rassismus kenne. Bei diesem Kurs kam das zusammen. Für mich war das wirklich eine Schlüsselsituation. Über B., die schwarze deutsche Frau, bin ich zu einem Treffen von schwarzen Frauen gekommen, zu der Gruppe Adefra, schwarze Frauen in Deutschland. Die hatten ein Treffen 1993 und ich bin hingefahren. Von da an war meine aktivistische Heimat klar. Das waren Frauen, von denen viele noch studierten. Über unsere Studieninteressen haben wir auch gesprochen und uns gegenseitig Ansporn gegeben. Das ist eine ganz starke Motivationsquelle gewesen. Ich bin dann Mitfrau in diesem Verein geworden. Früher hieß es Afrodeutsche Frauen. Inzwischen heißt es einfach nur schwarze Frauen in Deutschland, weil es um Vernetzung mit allen Frauen *of colour* geht. Es ist ein bundesweiter Verein, der letztes Jahr 20 Jahre alt geworden ist.

Ich wusste, dass ich meine akademische Laufbahn mit einer Promotion beende. Das war ein ganz tiefer Wunsch. Ich hatte total Lust, meine akademische Suche, so würde ich es nennen, mit einer Dissertation zu beenden. Pragmatisch war ich mir aber im Klaren, dass es massive Hindernisse geben wird. Ich wusste auch, dass es sich lohnen wird zu kämpfen. Die Finanzierung war ein ernsthaftes Problem. Ich habe immer zugesehen, dass ich die Etappe, die ich gerade mache, finanziere und dass ich dann die nächste machen kann. Was mir viel mehr Sorgen gemacht hat, war die Frage nach dem, wie ich beruflich Fuß fassen kann und dass ich praktische Erfahrungen bekommen kann. Für mich war klar, dass ich nie in den Genuss kommen werde, über universitäre Arbeitsstellen meine Qualifikation zu machen. Es hat sich im Nachhinein herausgestellt, dass es für Frauen sowieso so gut wie nicht möglich ist, und für eine schwarze Frau aus einem so genannten Entwicklungsland, war es klar, das kann ich mir das abschminken kann. Ich war Diplom-Sozialpädagogin und wusste nicht, wer mich überhaupt einstellt. Ich bin in das Mädchenhaus nur hineingekommen, weil ich schon lange in der feministischen Mädchenarbeit aktiv war und weil die anderen Mitarbeiterinnen einen politischen Anspruch hatten. Sogar da war es ein Kampf, dass man ein Anerkennungsjahr machen kann. Da haben mir meine politischen Netzwerke sehr geholfen. Die haben mir ein soziales Kapital gegeben. Dass ich in einem Mädchenhaus die Stelle bekommen konnte, war ein richtiger Kampf. Da haben politisch viele Leute aus der Frauenbewegung sich verpflichtet gefühlt, strukturelle Veränderungen durch die konkrete Einstellungspolitik zu erwirken. Wir haben das durchgekämpft und ich habe da angefangen. Dann war es wieder bei der Promotionsförderung. Ich war bei der A-Stiftung. Das war auch anfangs unsicher und dann ist es doch durchgegangen. Dann kam die letzte Hürde nach der Promotion, was ein ganz, ganz empfindlicher Punkt ist. Da sah es zeitweise sehr schlecht aus. Ich habe mich ganz viel beworben. Erstaunlicherweise bin ich auch viel eingeladen worden, die haben mich dann aber nicht genommen. Es ist kein Wunder, dass ich ausgerechnet in die Gender Studies gekommen bin. Über politische Netzwerke habe ich überhaupt von der Stelle gehört. Ich hätte die Stelle gar nicht gesehen, weil es eher eine sehr kurzfristige Ausschreibung war. Dass lief über eine Frau, mit der ich in A-stadt studiert und promoviert habe.

Meine bisherige berufliche Entwicklung war auf der einen Seite sehr verschlungen, sehr ereignisreich, sehr krisenhaft. Ich habe immer gedacht, dass ich viel Zeit verloren habe. Aber jetzt bewerbe mich auch um Professuren an Fachhochschulen und es kommt heraus, dass es inzwischen nicht mehr so wichtig ist, eine rein akademische Karriere gemacht zu haben. Man kriegt die Stellen nicht mehr durch eine rein akademische Karriere, sondern man muss auch Praxiserfahrung haben. Ich hätte mich wegschmeißen können, als mir klar war, dass vom Hochschulrahmengesetz her Praxis sehr zentral gesetzt wird nach Bologna. Ich habe reichlich Praxiserfahrung. Die ganzen Sachen, von denen ich dachte, das ist alles Zeitverschwendung. Jetzt, wo ich mich auf Professuren in Fachhochschulen bewerbe, macht sich das bezahlt, dass ich auch noch an der Fachhochschule studiert habe. Ich habe bessere Chancen auf eine Fachhochschulprofessur, weil ich ein Fachhochschulstudium kenne. Ich kenne die Uni und ich kenne die Fachhochschule. Ich habe zwar noch keine Professur an der Fachhochschule, aber ich

werde immer wieder eingeladen und bin schon auf einem Listenplatz gewesen. Im Nachhinein kann ich sagen, es waren viele sinnvolle Entscheidungen, die ich aber nicht bewusst getroffen habe, sondern aufgrund von Hindernisse. Es haben sich Hindernisse in meinen Weg gestellt, über die ich mich sehr geärgert habe, aber die sich jetzt bezahlt machen. Aber ich hatte keine andere Perspektive. Ich bin kein weißer Mann.

Meine berufliche Entwicklung entspricht nicht meinen Erwartungen. Ich hatte sehr illusorische Erwartungen, die sich nicht erfüllt haben. Von einer idealistischen Seite aus gesehen, hätte ich gedacht, dass Leistung viel zählt. Die Erwartung hat sich nicht erfüllt. Die Dotierung von Positionen und das Erreichen von Positionen im akademischen Betrieb korreliert nicht unbedingt mit Leistung. Ich will nicht sagen, dass die Menschen, die hohe Stellen haben, keine Leistung erbracht haben. Aber ich kann sagen, dass sehr viele Menschen sehr viel und sehr hohe Leistungen gebracht haben und durch die jeweilige Qualifikationsstufe aussortiert wurden.

Mein Leben war schon immer so, dass ich es auf mehrere verschiedene Stränge verteilt habe. Im Augenblick ist es prekär, eine akademische Karriere anzustreben. Eigentlich ist es klar, dass mein Leben eher eine akademische Karriere beinhaltet, aber ich halte es immer noch offen. Es könnte immer noch passieren, dass eine ganz andere Karriere kommt als eine akademische. Ich habe aber ein Habilitationsprojekt begonnen, also ich habe die Skizze angefertigt und werde dieses Projekt durchziehen. Wenn ich Geld beantrage, dann beantrage ich es als Habilitation. Das ist das Projekt, das in den nächsten fünf Jahren zentral ist. Dann bewerbe ich mich auf Professuren an Fachhochschulen. Wenn das klappen würde, hätte ich wahrscheinlich in den nächsten fünf Jahren eine befristete FH-Professur. Die sind wohl alle im Augenblick befristet. Inhaltlich verfolge ich mein Interesse, die Nahtstelle zwischen akademischer Arbeit und aktivistischer Arbeiten stark zu machen. Ich bin sehr stark in der schwarzen Frauenbewegung in Deutschland verankert. Das ist eine sehr schöne Arbeit, dass ich dazu beitragen kann, dass kritisches Wissen und auch aktivistisches Wissen sich verankern.

Persönlich versuche ich, den Fehler nicht zu machen, den meine Mutter gemacht hat, also das Professionelle als das Wichtigste zu setzen. Für mich ist das Wichtigste, dass ich glücklich bin und dass ich persönlich ausgefüllt bin. Dazu gehört meine Ursprungsfamilie. Dazu gehört meine Wahlfamilie, ein enger Kreis, in dem schwarze Frauen im Zentrum sind, und dann noch meine Schwester mit ihrem Kind, meinem Neffen. Ich bin eine sehr glückliche und stolze Tante. Aber ich habe mich selber bewusst gegen Kinder entschieden. Für mich entspricht das nicht meinem Lebensweg. Ich habe in Frage gestellt, ob die Mutterrolle etwas ist, was jede Frau erfüllen muss. Zurzeit lebe ich sehr glücklich allein.

Meine Karriere kommt zu mir und geht in mein Selbst hinein und geht aus meinem Selbst heraus. Ich bin ganz präsent in meiner Theoriearbeit. Deswegen ist es für mich etwas, was ineinander übergeht. Wenn es nicht so wäre, verzichte ich auf die Teile von Karriere, die mit meinem Selbst nicht zusammengehen. Für mich hat nicht die Arbeit oder die Beziehung Priorität. Die Priorität ist es, so was wie ein Gefühl zu haben, dass das Leben lebenswert ist.

Ich habe ganz lange das Gefühl gehabt, dass ganz viele Schwierigkeiten damit verbunden sind, Migrantin zu sein. Früher habe ich gedacht, wenn ich meinen Namen buchstabieren sollte, das ist denen unbekannt. Inzwischen stelle ich fest, ich muss meinen deutschen Namen auch buchstabieren. Es ist ein akustisches Ding, das die Leute den Namen buchstabiert haben wollen. Es gibt viele verschiedene Ebenen. Je mehr ich mir diese Ebenen gewahr bin, desto mehr entspanne ich mich. Es gibt Rassismus. Es gibt konkrete Sachen, sogar jetzt wo man sagen könnte, ich bin in einer Position, die sicher ist. Es gibt tägliche Interaktionen, wo Hierarchisierungen sind, wo weiße Menschen sich kompetenter fühlen als ich. Weil die mich angucken und eine schwarze Frau sehen. Weil die mich angucken, und eine Afrikanerin se-

hen, ihre ganzen Bilder von Afrika abspulen. Die Interaktionen gibt es jeden Tag. Die sind oft entschärft, wenn ich spreche. Manchmal ist Sprache so ein Mittel. Manchmal ist Sprache kein Mittel. Das sind Situationen, die ich jeden Tag habe, wo meine Kompetenz in Frage gestellt wird, wo meine Zugehörigkeit in Frage gestellt wird. Ich habe die Perspektive, dass es auf jeden Fall eine sehr konfliktreiche und schwierige Situation ist, als Migrantin als kompetente Person, funktionelle Person, autonome Person in Deutschland zu leben.

Auch Sichtbarkeit ist ein Problem. Auf der anderen Seite bin ich durch meinen Aktivismus und meine Vernetzung dazu gekommen, dass es ein unheimliches Potential hat, sich außerhalb von einem regressiven System zu stellen. Es gibt auch Situationen von Erkennen oder von Zugehörig sein. Wenn ich auf der Straße bin, werde ich von schwarzen Menschen begrüßt, angelächelt oder mit tiefen Blicken und mit einer tiefen Verbundenheit angesprochen. Ich war auf dem Weg zur Arbeit in der S-Bahn. Da waren ein schwarzer Mann und zwei Kinder, die hatten einen weißen Elternteil. Ich saß da und las. Aus dem Augenwinkel merkte ich, dass dieses Kind eine Annäherung macht. Irgendwann spricht mich der Vater auf Englisch an und sagt, „he wants to say hello to you“. „Dann mach das doch“, habe ich zu ihm gesagt. Dann kamen wir ins Gespräch. Wir haben E-Mail-Adressen ausgetauscht. Dann stellte sich heraus, dass er in einer der ältesten Buchhandlungen in London arbeitet und er hat Sachen, die nur noch im modernen Antiquariat zu finden sind.

Wir wissen in der akademischen Welt, dass Networking alles ist. Es ist eine enorme Ressource, die ich nur aufgrund dessen habe, dass ich schwarze Frau in der U-Bahn bin, dass jemand eine tiefe Verbundenheit zu mir empfindet. Das sind Sachen, die bestimmte Arten von Arbeiten möglich machen. Meine Theoriearbeit – postkoloniale Theorie – speist sich stark daraus. Inzwischen sehe ich das nicht nur als etwas Schwieriges, sondern als etwas, was eine unheimliche Ressource darstellt.

In Deutschland fühle ich mich sehr gut integriert. Ich gehe davon aus, dass die Integrationsleistung etwas ist, was die Person sich selbst erarbeitet und zu eigenen Bedingungen in sich selbst aufnimmt, also zur eigenen Sache macht. Ich habe es mir erarbeitet. Mein Verständnis von integriert sein heißt, ein sicheres Gefühl zu haben, ein Gefühl, verankert zu sein. Für mich hat Integration mit Wohlfühlen zu tun, einen Platz für sich selber zu finden, um ein Gefühl von Wohlbefinden entfalten zu können, dass ich mich auch gespiegelt sehen kann. Das war natürlich ein Kampf, aber es ist für mich eine Selbstverständlichkeit, dass ich in Deutschland lebe. Für mich war es auch wichtig, die Staatsbürgerschaft zu bekommen. Für mich ist es wichtig, gewisse Rechte nicht nur in Anspruch zu nehmen, sondern zu überschreiben, dass diese Rechte nicht mehr etwas exklusiv Weißes haben. Das ist eine Transformation der Gesellschaft, dadurch dass auch ich hier arbeite. Dass die weiße deutsche Akademie ein anderes Gesicht bekommen hat. Das sind die Sachen, die ich als Integrationsleistung bezeichne.

Frau sein hat immer eine Rolle gespielt. Bei der Promotion kann ich das klar sagen. Ich weiß von Studierenden, die weniger zielstrebig waren als ich, weniger Leidenschaft an ein Thema bewiesen haben, die angesprochen wurden, ob sie nicht promovieren wollen. Ich bin nicht angesprochen worden. Ich habe mich selbst offeriert. Auf einer subtilen Ebene war es das Selbstbewusstsein, das man entwickelt, um Fuß fassen zu können, um das eigene Thema und die eigene Sichtweisen in Auseinandersetzungen immer wieder einzubringen. In Seminarsettings ergreifen oft Männer das Wort. Sie ergreifen nicht das Wort wie Frauen, die sich entschuldigen, an jemanden anknüpfen und dadurch den Fokus auf ihr eigenes Thema verlieren, weil sie die Kommunikationsarbeit machen. Männern hämmern das eigene Thema immer wieder ein, egal wo sie sind. Es entwickelt sich über die Jahre ein bestimmtes Bewusstsein. Ich sehe, dass ich das Selbstbewusstsein nicht entwickelt habe, weil ich eben als Frau sozialisiert worden bin. Ich sehe das auch bei meinen Studentinnen. Einige fangen sogar schon damit an, dass sie sagen: „Ja, ich weiß, dass es nicht wissenschaftlich ist, aber ...“

Ich kann mich an keine Situation erinnern, wo ein Mann so etwas gesagt hat. Ich musste es mir selbst regelrecht austreiben. Das war eine schmerzhaft Überwindung, das nicht zu tun. Noch viel schwieriger ist sich zu trauen, die Initiative zu ergreifen und sich frei einzuspinnen bei dem eigenen Thema.

Wichtig für meinen beruflichen Werdegang war eine sehr starke Frauenförderung. Ich bin durch Frauen protegiert worden, kaum durch Männer. Ich protegiere auch stark Frauen. Die Position, die ich heute habe, ist durch Einsatz und die Initiative von Frauen und durch Frauenförderinstrumente passiert. Viele Menschen empfinden das als Makel. Ich habe kein Problem damit, diese Instrumente anzuwenden.

Meine Themenwahl ist bestimmt durch die Auseinandersetzung damit, eine Frau mit Migrationshintergrund zu sein. Es hat maßgeblich dazugehört, dass ich meine eigenen Themen nähren kann. Das ist ganz stark über soziale Netzwerke passiert. Zu der Zeit, zu der ich angefangen habe, Rassismusforschung zu machen, hieß es, es gibt keinen Rassismus in Deutschland. Insofern war es immer mit Barrieren verknüpft. Jetzt, nachdem ich mich etabliert habe, fängt es an, eine andere Wirkung zu haben. Es fängt an, als eine Kraft zu wirken.

Um die Frauen mit Migrationshintergrund an Hochschulen zu unterstützen, halte ich es auf der Ebene der Analyse für wichtig, genau festzumachen, wo die empfindlichen Punkte sind, auf welchen Qualifizierungsstufen Leute ausgesiebt werden. Die Punkte, wo die leaky pipeline am schlimmsten wirkt, müssen für Akademikerinnen mit Migrationshintergrund genau festgemacht werden. Ein ganz schlimmer Punkt ist nach meiner Erfahrung die Phase nach der Dissertation. Nach der Postdoc-Phase kommen ganz wenige migrierte Menschen in den akademischen Betrieb hinein. Vielleicht noch über Postdoc-Stipendien, aber nur wenige in Qualifizierungsstellen. Das würde ich als eine empfindliche Stelle betrachten. Dann auch die Frage, wie qualifizierte Frauen überhaupt angesprochen werden, dass sie eine Promotion anstreben. Da gehen viele Leute durch diese leaky pipeline, weil Frauen in ihren Geschlechtscharakteren zu Bescheidenheit erzogen werden, die sich nicht selbst anbieten sollen. Verhältnismäßig wenige Frauen werden sich trauen, zu sagen „Ich promoviere, auch wenn ich nicht gefragt werde“ Ich denke, dass in der Nachwuchsförderung ein gezielter Blick darauf geworfen werden müsste, wie Akademikerinnen mit Migrationshintergrund rekrutiert werden. Diese könnten durch innovative Themen und Sichtweisen etwas zur Forschung leisten. Wichtig wäre auch bei der Themenauswahl eine inhaltliche Förderung zu machen und Themen zu fördern, die für Akademikerinnen mit Migrationshintergrund von Belang bzw. interessant sind. Im letzten Semester habe ich ein Seminar angeboten zum Thema „Feminist Africa“, wo es darum geht, Theoriearbeit und kritisches Wissen aus afrikanischen Kontexten fruchtbar zu machen und mit zeitgenössischen Diskursen in Deutschland zu verzahnen. Wichtig ist, solche Themen als Promotionsthemen und Forschungsarbeiten vorzuschlagen, damit migrierte Menschen ihre transnationale Expertise einbringen können. Es lohnt sich anzuerkennen, dass es eine Expertise ist, dass diese Menschen andere Schul- und Bildungssysteme kennen, und dass es kein Makel ist, dass Zeugnisse übersetzt werden müssen. Solche Sichtweisen als Impulse fände ich spannend. Ich denke, dass diese Sichtweisen auch dazu beitragen könnten, Akademikerinnen mit Migrationshintergrund im deutschen akademischen Betrieb zu puschen und zu fördern.

Gleichstellungsarbeit mit umfassender Zuständigkeit für alle Diskriminierungstatbestände – keine attraktive Perspektive für Frauenbeauftragte

Dr. Marianne Kriszio

Seit längerer Zeit gibt es an deutschen Hochschulen immer wieder Diskussionen darüber, ob der Begriff „Frauenbeauftragte“ noch zeitgemäß sei, oder ob es nicht besser sei, sich „Gleichstellungsbeauftragte“ zu nennen. An den meisten ostdeutschen Hochschulen wurde von vornherein der Begriff „Gleichstellungsbeauftragte“ verwendet, aber auch in verschiedenen westdeutschen Hochschulen hat inzwischen ein Wechsel von der Frauen- zur Gleichstellungsbeauftragten stattgefunden. Auch an meiner eigenen Hochschule – der Humboldt Universität Berlin – ist bei einer Befragung unter den dezentralen Frauenbeauftragten herausgekommen, dass die große Mehrheit von ihnen sich als „Gleichstellungsbeauftragte“ glücklicher fühlen würde und unter diesem Begriff mit größerer Akzeptanz für die tägliche Arbeit rechnet, insbesondere unter jungen Studierenden.

Für viele pragmatisch denkende Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte war dies in der Vergangenheit eher eine Frage der Terminologie als der Konzeption, da nach unserem Erfahrungsaustausch innerhalb der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben in der täglichen Arbeit doch mehr oder weniger die gleichen sind. Manche Frauen vertreten inzwischen zwar die Position, der Begriff „Gleichstellungsbeauftragte“ sollte auch eine inhaltliche Erweiterung des Aufgabenspektrums beinhalten. Fragt man aber konkreter nach, dann ist in der Regel keinesfalls die gesamte Palette der Diskriminierungstatbestände nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gemeint, sondern die Erweiterung beschränkt sich auf Gleichstellungsaspekte innerhalb der Geschlechterrelationen und die Frage, inwiefern ggf. auch Männer in die Arbeit einzubeziehen sind. Dann stellt sich z. B. die Herausforderung, als Pendant zum „Girls' Day“ in naturwissenschaftlich-technischen Berufen auch so etwas wie „Boys' Days“ in Grundschulpädagogik und Sozialpädagogik zu organisieren. Obwohl dies unbestreitbar eine durchaus berechtigte Frage ist, kenne ich aber in der Praxis bisher kaum Gleichstellungsbeauftragte, die hier einen realen Schwerpunkt gesetzt haben, während z. B. die Beratung alleinerziehender studierender Väter auch von denjenigen unter uns, die sich lieber „Frauenbeauftragte“ nennen, in der Praxis ebenso einbezogen wird wie von den „Gleichstellungsbeauftragten“.

Nehme man den Begriff nun „Gleichstellungsbeauftragte“ so, wie die entsprechende Funktion etwa im angelsächsischen Bereich verstanden wird, dann dürfte es bei Gleichstellungsarbeit keineswegs nur um die Einbeziehung von Männern gehen, sondern auch um ganz andere Diskriminierungstatbestände als solche, die sich in den Geschlechterbeziehungen zeigen. Die wichtigsten Aufgabenfelder von Gleichstellungsarbeit beziehen dort rassistische Diskriminierung (Stichworte in den USA: african americans, asian americans, hispanics) bzw. Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderung mit ein. So sind deutsche Frauen- und Gleichstellungsbüros an Hochschulen aber überhaupt nicht ausgelegt, und bei der Besetzung der Stellen sind die hierfür ggf. erforderlichen Qualifikationen nicht eingefordert worden. Ich gehe davon aus, dass die ganz große Mehrheit der jetzigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine solche Ausweitung des Aufgabenspektrums nicht nur aus konzeptionellen Gründen ablehnen würde, sondern auch, weil sie sich davon schlicht überfordert fühlen. Das gilt sowohl, was den

Arbeitsumfang betrifft wie auch in Bezug auf die erforderliche inhaltliche Vorbereitung für eine solche Arbeit. Wer sich mit dem Thema „Diskriminierung von Frauen“ in seiner Ausbildung und beruflichen und politischen Entwicklung auseinandergesetzt hat, ist deshalb noch lange nicht auf die Betätigung im Themenfeld „Menschen mit Migrationshintergrund“ vorbereitet, und meist noch weniger auf die spezifischen Aufgaben im Bereich der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung.

Natürlich könnten auch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zusätzliche Qualifikationen erwerben, so wie dies in der beruflichen Entwicklung heute von vielen anderen Menschen gefordert wird. Beim Thema „Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit“ ist aber zusätzlich auch eine gewisse emotionale Nähe zum jeweiligen Themenfeld erforderlich. Von daher wäre die Ausweitung der Tätigkeit auf die spezifische Situation von Frauen mit Migrationshintergrund an Hochschulen für die bisherige Generation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sicher grundsätzlich leichter vorstellbar als eine generelle Zuständigkeit für alle Männer und Frauen dieser Population. Nicht umsonst sind auch im kommunalen Bereich die Arbeit von Frauenbeauftragten, Frauenvertreterinnen oder Gleichstellungsbeauftragten und die von Migrationsbeauftragten bisher getrennt geblieben.

Meine bisherigen Ausführungen erscheinen eher als Argument gegen eine Ausweitung der Gleichstellungsarbeit. Im Widerspruch dazu habe ich die Untersuchung von Parminder Bakshi-Hamm zu Frauen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen selbst als Anlass zur Selbstkritik dahingehend empfunden, warum sich bisher an der Mehrzahl der Universitäten, Fachhochschulen und Künstlerischen Hochschulen niemand mit der spezifischen Situation von Frauen mit Migrationshintergrund systematisch befasst hat. Mir fiel im Interview mit ihr auf, dass wir dieses Thema bei uns nie diskutiert hatten, während mir aus meinem eigenen Aufenthalt in den USA 1989/90 sehr wohl bewusst war, welchen Stellenwert das Thema dort hat. Mir fiel auch auf, dass wir an unseren eigenen Hochschulen nicht einmal wissen, wie viele Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund es bei uns gibt, und noch nicht einmal darüber nachgedacht hatten, wie dieser Personenkreis überhaupt zu definieren sei. Zählt z. B. auch die Lektorin für Russisch oder Italienisch dazu, oder sind eher Menschen aus dem türkischen, arabischen, afrikanischen oder asiatischen Bereich gemeint? Auch die Frage, ob nur Diskriminierungsmechanismen gegenüber deutschen WissenschaftlerInnen und Studierenden mit Migrationshintergrund zum Thema werden sollen, oder auch Diskriminierungen gegenüber Ausländerinnen und Ausländern, ist offen. Antidiskriminierungspolitik etwa in den USA bezieht sich keineswegs auf Menschen mit ausländischem Pass, sondern auf „Minorities“ mit US-amerikanischer Staatsbürgerschaft.

Für ausländische Studierende und für ausländische GastwissenschaftlerInnen gibt es zumindest formal zuständige Stellen wie die akademischen Auslandsämter, an manchen Hochschulen, wie z. B. der Humboldt-Universität, auch spezifische studentische Beratungssysteme. Für deutsche Studierende und WissenschaftlerInnen mit Migrationshintergrund gibt es bisher tatsächlich überhaupt keine Anlaufstellen in den Hochschulen. Ich denke nicht, dass die gegenwärtigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten diese Funktion mit erfüllen könnten. Die Frage ist aber berechtigt, wie entsprechender Einrichtungen geschaffen werden können. Hierbei könnte ich mir eine Kooperation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten durchaus vorstellen.

Anti-Diskriminierung und Gleichstellungspolitik

Anneliese Niehoff

Geschlechtergleichstellungspolitik in der Hochschule zielt bis dato primär auf weiße deutsche christlich sozialisierte Frauen mit einem tendenziell eher bildungsbürgerlichen Hintergrund - mehrheitlich vorgestellt als heterosexuell und ohne körperliche Behinderungen.

Statistisch lässt sich das zwar noch nicht untermauern (wobei der Mangel an aussagekräftigen Statistiken auch ein starker Beleg ist), sondern eher anhand der Gleichstellungsarbeit beobachten, anhand der dominanten Repräsentanz von eben dieser Zielgruppe in den einschlägigen Forschungsarbeiten, in Karriereentwicklungs-Programmen sowie bei Zusammenkünften der gleichstellungspolitischen Hochschul-Community. Im Wissenschaftsbetrieb wirken eben ähnliche Mechanismen zur Aufrechterhaltung von Ungleichheit und Ungleichbehandlung wie in der bundesdeutschen Gesellschaft insgesamt.

Was spricht also dafür, den Mainstream der Geschlechtergleichstellungspolitik an Hochschulen kritisch zu reflektieren, die ausgeblendeten Dimensionen in Augenschein zu nehmen, die gleichstellungspolitischen Ziele neu auszuloten und die Maßnahmen entsprechend zu erweitern?

- Gerechtigkeit im Sinne der Wahrnehmung von Differenz und Hierarchien sowie des Zugangs zu Ressourcen jeglicher Art
- Umsetzung des Rechts (des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes, der EU-Richtlinien)
- Professionalität im Sinne fachlicher Genauigkeit (Wissen um Konzepte der Intersektionalität; Anerkennung z.B. rassistischer Diskriminierungen von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Hochschulalltag; Vermeidung von Vereinfachungen, Zuschreibungen und Ausschlüssen)
- Sicherung internationaler Anschlussfähigkeit (wider die berühmt-berüchtigte deutsche Rückständigkeit im Umgang mit Differenz und Vielfalt)
- Nutzen für die eigene Politik (über die viel beschworene Bereicherung durch kulturelle Vielfalt sowie erweiterte Bündnismöglichkeiten).

Die Argumente dagegen fokussieren stärker die alltägliche Praxis von Gleichstellungspolitikerinnen mit all ihren Niederungen und Behinderungen:

- Ressourcenknappheit im Zuge ohnehin zu knapper Fleischtöpfechen von Geld, Personal und Zeit
- Bei einem zu deutlichen Fokus auf das Gerechtigkeitsargument möglicherweise Schwierigkeiten, den Anschluss an die Exzellenz- und Eliteentwicklungsdebatten zu halten
- Die Gefahr der Instrumentalisierung von Diversity-Ansätzen durch die Hochschulleitung für wenig emanzipatorische Zwecke, indem zum Beispiel einseitig der ökonomische Nutzen solcher Konzepte hervorgehoben wird oder indem Diversity gegen Gender ausgespielt wird
- Schwierigkeiten in der Verständigung über Differenzen hinweg – die Steigerung der Komplexität erschwert die ohnehin aufwändige Kommunizierbarkeit geschlechterpolitischer Grundlagen.

Damit diese Alltagsargumente die Erkenntnisse von Gerechtigkeit, Recht und Genauigkeit nicht erdrücken, können wir ja klein anfangen: erst einmal nur verstehen, benennen und sich bewegen wollen.

Das herausfordernde Fernziel ist klar. Geschlechtergleichstellungsexpertinnen stellen sich differenz- und herrschaftskritischen Analysen; wir reflektieren unsere eigene Rolle in der Dominanzkultur und insbesondere unsere Beteiligung an Ausgrenzung und Diskriminierung.

Ja und dann ganz konkret?

Hier gilt das, was wir Geschlechtergleichstellungsexpertinnen von der Hochschulleitung regelmäßig einfordern: Alle zentralen Handlungsfelder gleichstellungspolitischer Arbeit nicht nur mit der Genderbrille, sondern auch mit der Antidiskriminierungsbrille zu beleuchten. Als da zum Beispiel wären:

- Im Zuge der Kritik an Forschungs- und Lehrinhalten auch auf die Begrenztheit der Kategorie Geschlecht sowie die impliziten Annahmen über die Frauen hinweisen und entsprechende Analysekatgeorien einfordern
- Eine Auseinandersetzung über die Erhebung differenzierterer statistischer Daten zum Beispiel zur ethnischen Herkunft führen
- Die Forderung nach „mehr Frauen“ in Personalauswahlverfahren auf Auswahl- und Bewerberinnenseite differenzieren und dabei die belebende (oder je nach Betrachterin leidige) Quotendebatte nicht nur als Geschlechterdebatte, sondern auch als Rassismus- oder Bodyismusdebatte begreifen
- Den Umgang mit Sprache reflektieren und mit einer (oft mühsamen) Übersetzungsarbeit beginnen: Wo sprechen wir selbstverständlich nur Deutsch, wo wird das international-hegemoniale Englisch als Fortschritt begriffen, wie gehen wir mit den Wissenschaftlerinnen um, für die beides keinen Zugang zur Geschlechtergleichstellungsangeboten ermöglicht?
- Die Prinzipien des Genderbudgetings auf ein Antidiskriminierungsbudgeting ausweiten (nicht dass es schon viele Orte gäbe, wo ein Genderbudgeting tatsächlich angewendet würde)
- Bei der Auswahl von ExpertInnen für Tagungen und Trainings ebenso wie für Stellen in Hochschulen bewusst auf die ethnische Herkunft, die Bildungsherkunft oder die körperliche Befähigung achten, inhaltlich und organisationell die Repräsentanz kritischer Perspektiven und marginalisierter Positionen absichern. So sollten wir bei der Suche nach exzellenten aber möglicherweise nicht so bekannten Personen die Mühen des zweiten Blicks nicht scheuen
- Die Selbstdarstellung der Gleichstellungsarbeit im Hinblick auf die implizit transportierten Bilder der Wissenschaftlerin überprüfen (Bilderwahl, Themenwahl, Beispiele).

Der fragmentarischen Skizze fehlt noch ein ordentliches Fazit. Daher möchte ich mich nur mit der alten Faustregel aus der Geschlechtergleichstellungsarbeit verabschieden: Wir setzen Prioritäten, widerstehen der Omnipotenzversuchung und greifen uns die Felder heraus, wo Lust, Interesse und Anknüpfungspunkte in der eigenen Hochschule entstehen.

Schlussfolgerungen

Parminder Bakshi-Hamm, Inken Lind, Andrea Löther

Die Europäische Union erklärte das Jahr 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle. Gerade für Deutschland war dieses Jahr von besonderer Bedeutung, denn ein Jahr zuvor hatte der deutsche Bundestag das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschlossen, das „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ verhindern oder beseitigen soll (§ 1 AGG). Mit diesem Gesetz nähert sich Deutschland anderen europäischen Ländern an, insbesondere Großbritannien, die bereits Schutz vor Diskriminierung in ihrem nationalen Recht verankert hatten. Trotz kritischer Stimmen hinsichtlich einzelner Punkte im Gesetz oder der Wirksamkeit der Maßnahmen markiert das AGG als einheitliches Recht für verschiedene Formen der Diskriminierung einen bedeutenden Schritt in der positiven Entwicklung für die Gleichbehandlung in Deutschland. Es schafft z.B. konzeptionell die Voraussetzung für Maßnahmen gegen Mehrfachdiskriminierung.

Nichtsdestotrotz konzentrieren sich nationale Debatten über potentielle Ungleichheiten und Diskriminierungen vornehmlich auf bestimmte traditionelle oder individuelle Themen und gefährden damit verallgemeinerbare Ansätze. Nicht nur die Implementation neuer Maßnahmen hinkt zum Teil hinter den in der Europäischen Gemeinschaft stattfindenden zentralen sozialen Entwicklungen her, sondern auch die Forschung über notwendige Handlungsfelder. Die dynamischsten Veränderungen in den letzten Jahrzehnten haben wohl im Rahmen der Globalisierung und Internationalisierung stattgefunden, mit der Folge eines hohen Mobilitätsgrads unter den Menschen sowie eines konstanten Profilwandels von Migrantengruppen in bestimmten Ländern.

Bis vor kurzem haben offizielle Statistiken Individuen ausschließlich in Bezug auf ihre Nationalität definiert und die Bevölkerung in Deutsche und Ausländer aus verschiedenen Ländern klassifiziert, wobei die Klassifizierung „Ausländer“ sich auf die Menschen bezog, die nicht „dazu“ gehörten und weniger Rechte besaßen. Als mit dem Mikrozensus 2005 erstmals der Versuch unternommen wurde, den ethnischen Hintergrund deutscher Mitbürger zu bestimmen, erhielt man ein recht komplexes Bild. Der Mikrozensus 2005 enthüllte, dass fast ein Fünftel aller in der Bundesrepublik lebenden Menschen einen Migrationshintergrund haben. Es wird nur eine Frage der Zeit sein, bis dieses Verhältnis auf ein Viertel oder ein Drittel ansteigt. Bereits diese Zahlen verdeutlichen, dass die Kategorien zur Erfassung der Bevölkerung nichtdeutscher Herkunft überdacht werden müssen.

Ansichts der Zahlen greift die Frage, ob Kinder mit Migrationshintergrund gleiche Bildungschancen im Sekundarbereich I und II haben, eindeutig zu kurz. Dringend notwendig ist die Ausweitung der Fragestellung auf den akademischen Bereich, sowohl hinsichtlich einer akademischen Ausbildung als auch akademischer Karrieren. In absehbarer Zeit wird die Frage, warum weniger als ein Drittel aller Professoren und Professorinnen einen Migrationshintergrund haben ebenso berechtigt und gesellschaftlich präsent sein wie heute die Frage, warum Frauen nicht angemessen auf Professuren vertreten sind.

Aufgrund der aktuellen Befundlage kann davon ausgegangen werden, dass die Benachteiligungen von Kindern mit Migrationshintergrund in der frühen Bildungsphase gravierend genug sind, um die Unterrepräsentation auf der Hochschulebene zu erklären. Es ist jedoch von großer Bedeutung, dass dies nicht zur Ausblendung der diskriminierenden Erfahrungen führt, denen Promovierende, Postgraduierte und ForscherInnen mit Migrationshintergrund während ihrer Hochschulkarriere ausgesetzt sind. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet die Grundlage, um den Karriereverlauf und die Arbeitsbedingungen der relativ kleinen Anzahl an Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund an deutschen Universitäten zu hinterfragen und mögliche Chancenungleichheiten zu Männern gleicher Ethnizität sowie zu deutschen Kolleginnen zu erfassen.

Das Ziel dieser Studie war es, die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen zu untersuchen. Dazu fehlen jedoch grundlegende Daten, die über diese Gruppe von Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen Auskunft geben. Aus den wenigen statistischen Daten lassen sich folgende Ergebnisse zusammenfassen:

- Die Mikrozensus 2005 liefert für die Bundesrepublik zum ersten Mal ein breit angelegtes statistisches Datenmaterial, welches bei den EinwohnerInnen nicht nur die Nationalität, sondern den Migrationshintergrund berücksichtigt. Obwohl sich die Daten nicht auf den Hochschulbereich beziehen, vermitteln sie doch einen Eindruck über Disproportionen im Bereich der Forschungsstellen. Insgesamt liegt der prozentuale Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei den ForscherInnen bei 20 %. Dies entspricht dem Gesamtanteil der Menschen mit Migrationshintergrund von 19 % gemessen an der Gesamtbevölkerung.
- Die veröffentlichte Hochschulstatistik weist einen Frauenanteil von 40,1 % unter dem ausländischen im Vergleich zu 31,5 % beim deutschen wissenschaftlichen Hochschulpersonal auf. Die veröffentlichten Daten enthalten allerdings keine Verteilung nach Herkunftsland. Damit ist auch unklar, ob bestimmte Herkunftsländer – z.B. EU-Ländern und die USA – überproportional hohe Frauenanteile aufweisen und damit zu dem hohen Frauenanteil unter den ausländischen Wissenschaftlern an deutschen Hochschulen beitragen.
- Der Mikrozensus zeigt, dass auf allen Hochschulebenen bei den akademischen Karrieren Frauenanteile bei Ausländern höher sind als bei in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund.

Die Analyse verdeutlicht, dass sich Ungleichheiten und Diskriminierungen von Forschern, insbesondere Forscherinnen, unterschiedlicher ethnischer Herkunft nicht nur an den Gesamtzahlen festmachen lassen. Personen aus bestimmten Herkunftsländern oder spezifische Untergruppen von MigrantInnen scheinen vielmehr stärker von Benachteiligungen an deutschen Hochschulen betroffen zu sein als andere. Es ist daher notwendig, die Daten in Bezug auf Herkunftsland, Migrationsgeschichte und Geschlecht zu analysieren.

Während im Mikrozensus inzwischen Migrationshintergrund differenziert erfasst wird, fehlen diese Daten für die Hochschulstatistik. Auch auf der Ebene der einzelnen Hochschulen gibt es keine statistischen Daten über Studierende und Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund. Bezüglich der Erhebung statistischer Daten ergeben sich daher folgende Schlussfolgerungen und Forderungen:

- Die Daten zu ausländischen Beschäftigten sollten nach Geschlecht und Nationalität aufgeschlüsselt werden.
- In der Hochschulstatistik für die Studierenden und das Hochschulpersonal sollte der Migrationshintergrund entsprechend der Klassifikation des Mikrozensus 2005 erfasst werden.
- Das Monitoring der Hochschulen sowohl für Studierende als auch für das Hochschulpersonal muss um die Kategorie „Migrationshintergrund“ entsprechend den Erhebungen des Mikrozensus erweitert werden. Wichtig ist dabei die geschlechterspezifische Aufschlüsselung dieser Daten.
- Die Daten zum Migrationshintergrund müssen hochschulintern aufbereitet und von Hochschulleitung und -management – einschließlich den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – in ihre Arbeit einbezogen werden.
- Aus den Befragungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten lassen sich folgende Erkenntnisse festhalten:
- Auf der einen Seite wird an vielen Hochschulen die Relevanz der Fragestellung noch in Zweifel gezogen, während sie an anderen Stellen allmählich im Rahmen von umfas-

senden Gleichbehandlungs- und Diversityansätzen auf zunehmendes Interesse stößt. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zeigten dabei Sensibilität gegenüber unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen

- Daneben offenbarte die Befragung aber ein eklatantes Defizit an Daten und Faktenwissen über das Thema.

Die Interviews mit Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund vermitteln eine alternative Perspektive auf die Funktionsweise des Hochschulsystems und die entsprechenden Wirkweisen auf Personen mit differentiellem kulturellem Hintergrund. Aus den Gesprächen mit den Wissenschaftlerinnen zeigte sich folgendes:

- Die Biografien der Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund verdeutlichen, dass kein einheitliches Migrationsmuster existiert; die Wissenschaftlerinnen kommen aus verschiedenen Lebensverhältnissen und arbeiten in unterschiedlichen Forschungsfeldern, was Verallgemeinerungen unmöglich macht. Als eine zentrale Gemeinsamkeit ist Ehrgeiz festzustellen sowie das Ziel, aufbauend auf dem Studium erfolgreich einer Karriere nachzugehen.
- Die betroffenen Wissenschaftlerinnen erleben und beschreiben das deutsche Hochschulwesen als System voller Barrieren und Beschwerden.
- Die meisten betroffenen Wissenschaftlerinnen sprechen fließend Deutsch, da sie Deutsch in der Schule gelernt hatten. Im Gegensatz zu den Einschätzungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind es also nicht die Sprachbarrieren, die als Integrationshemmnis wirken. Trotz erfolgreich abgeschlossener Examen hatten die Frauen Probleme sich bei der Bewerbung um Forschungs- und Lehrtätigkeiten durchzusetzen.
- Die Rekrutierungs- und Fördermaßnahmen im Hochschulwesen werden sowohl von den befragten Wissenschaftlerinnen als auch von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als wenig transparent erlebt. Der Vergabe von Stellen und Stipendien erfolgt zum Teil nach Kriterien wie Alter, deutsche Staatsangehörigkeit, fließende Deutschkenntnisse oder weitere Kriterien, die unwesentlich für eine wissenschaftliche Tätigkeit sind, dem Ideal einer gradlinigen Bildungskarriere folgen und strukturell diskriminierend für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund wirken. Auch Zuschreibungen gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund wie spezifische Geschlechterstereotype, die Unterstellung von Sprachproblemen oder den Verweis auf bestimmte Themenbereiche wirken im Ergebnis diskriminierend.

Die Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund an deutschen Hochschulen lässt darauf schließen, dass das deutsche Hochschulsystem die Kompetenzen dieser Wissenschaftlerinnen nicht sinnvoll nutzt. Ihnen gegenüber funktioniert das Hochschulsystem nach dem Prinzip der Exklusion bei gleichzeitiger formaler Gleichheit. Die existierenden Gleichstellungsinitiativen berücksichtigten diese spezielle Gruppe bisher kaum. Keine der untersuchten Hochschulen wies organisationsstrategisch und praktisch eine auch den Diskriminierungstatbestand Migrationshintergrund berücksichtigende Gleichstellungspolitik auf, die regelmäßiges Monitoring und Evaluationsmechanismen einbezieht.

Daraus ergeben sich folgende Schlussfolgerungen für die Hochschulen, insbesondere auch für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen:

- Der Mangel an Daten- und Faktenwissen muss dringend überwunden werden, um die Meinungsbildung zu dieser Problematik auf eine tragfähige Basis zu stellen und die Betroffenen unterstützen zu können.
- Es bedarf einer Diskussion darüber, wie die Belange und Schwierigkeiten von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stärker berücksichtigt werden können.

- In den Hochschulen sind Anlauf- und Beratungsstellen für Studierende und Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund notwendig. Gerade Studierenden und Wissenschaftler/innen mit deutscher Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund, die an deutschen Hochschulen deutlich unterrepräsentiert sind, fehlt es an Anlaufstellen jenseits von – für diese Gruppe nicht zuständigen – Ausländerbeauftragten oder Akademischen Auslandsämtern.
- Sinnvoll erscheinen Maßnahmen, um Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund in ihrer Unterschiedlichkeit sichtbar zu machen, um die Vernetzung untereinander zu fördern, hochqualifizierte Migrantinnen als Vorbilder vorzustellen und gegen die stereotype Verbindung von Migrationshintergrund mit Bildungsarmut zu wirken.
- Schließlich bedarf es weiterer Studien über Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, um ihre Situation und ihre Diskriminierungserfahrungen als Migrantinnen und als Frauen differenzierter erfassen zu können. Die vorliegende explorative Studie konnte dafür lediglich ein Anfang sein.

Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Fragen zur Person

Wie lange arbeiten Sie bereits als Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte?

Welche Rolle spielt die Gleichstellungsarbeit für Sie?

Was sind mittelfristig Ihre eigenen beruflichen Zielsetzungen und welche Rolle spielt Ihre heutige Tätigkeit zur Erreichung dieses Zieles?

Welche berufliche Ausbildung/Studienrichtung haben Sie?

Fragen zur Stellung als Beauftragte

Wo ist Ihre Stelle innerhalb der Hochschule positioniert?

Welche Reputation ist an Ihrer Hochschule mit der Position als Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte verbunden? Werden Sie von der Hochschulleitung angemessen unterstützt?

Wie verhalten sich die Männer an Ihrer Hochschule Ihrem Amt gegenüber? Finden Sie angemessenen Respekt?

Fragen zur Bedeutung von Studierenden mit Migrationshintergrund¹

Wie viele ausländische Studierende gibt es an Ihrer Hochschule? Was ist über die Zahlen von anderen Studierenden mit Migrationshintergrund bekannt? Wie hoch ist der Frauenanteil in diesen Gruppen?

Hat die wachsende Präsenz von Studierenden mit Migrationshintergrund das kulturelle Klima an Ihrer Hochschule verändert? Inwiefern?

Haben Sie den Eindruck, dass sich die Studierenden mit Migrationshintergrund gut mit den übrigen Studierenden mischen, oder neigen sie eher zur Segregation?

Welche ethnischen Gruppen werden eher als problematisch/kulturfremd eingestuft, und welche werden als angepasst erlebt?

An wen innerhalb Ihrer Hochschule können sich Studierende mit Migrationshintergrund mit ihren Problemen wenden?

¹ In Anlehnung an die Definition des Statistischen Bundesamtes umfasst dies alle AusländerInnen, Eingebürgerten und SpätaussiedlerInnen sowie alle, die mindestens einen Elternteil aus den drei vorgenannten Gruppen haben.

Fragen zu wissenschaftlichem Personal mit Migrationshintergrund

Wie stark sind an Ihrer Hochschule AusländerInnen und andere Personen mit Migrationshintergrund im wissenschaftlichen Personal und unter den DoktorandInnen vertreten?
Wie hoch ist der Frauenanteil?

Werden Probleme von AusländerInnen und anderen Personen mit Migrationshintergrund von der Hochschulleitung thematisiert?

Finden Sie es leicht, mit Menschen zu arbeiten, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben? Gibt es hier für Sie Unterschiede zwischen den verschiedenen ethnischen Gruppen?

Denken Sie, dass die Gruppe der Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund mehr Aufmerksamkeit verdient?

Sind nach Ihrer Einschätzung Migrantinnen an Ihrer Hochschule Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt. Oder hat diese Personengruppe vielleicht auch Vorteile?

Fragen zur Zuständigkeit

Sind Sie in Ihrer Position als Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte bereits von Kolleginnen mit Migrationshintergrund um Hilfe gebeten worden?

Wurde Ihnen in irgendeiner Form Zuständigkeit für die Probleme von Personen mit Migrationshintergrund übertragen?

Wenn sich bei Ihnen nie oder selten Personen mit Migrationshintergrund melden – was denken Sie, woran liegt das?

Gibt es an Ihrer Hochschule konkrete Maßnahmen zur Integration von WissenschaftlerInnen ausländischer Herkunft?

Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

An welchen Fortbildungsmaßnahmen zur Gleichstellungsarbeit haben Sie bereits teilgenommen?

Würden Sie sich gerne mehr damit beschäftigen, wie man Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund fördern kann?

Anhang 2: Fragen der Online-Erhebung

Teil I: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

A01

Wie lange arbeiten Sie bereits als Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte?

A02

Aus welcher beruflichen Situation heraus übernahmen Sie das Amt der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten?

A03

Sind Sie in Ihrem Amt außer für Gender-Aspekte auch für andere Benachteiligungsgründe aus dem AGG zuständig?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ keine Angabe

A03A

Für welche Benachteiligungsgründe sind Sie zuständig?
(Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Benachteiligungen wegen rassistischer und ethnischer Gründe
- ☐ Benachteiligungen wegen Religion und Weltanschauung
- ☐ Benachteiligungen wegen Behinderung
- ☐ Benachteiligungen wegen Alters
- ☐ Benachteiligungen wegen sexueller Identität
- ☐ Sonstiges
- ☐ keine Angabe

A03B

Denken Sie, die Zuständigkeit Ihres Amtes sollte auf andere Benachteiligungsgründe erweitert werden?

- ☐ Ja
- ☐ Eventuell
- ☐ Nein
- ☐ keine Angabe

A05

Sind Sie zufrieden mit dem, was Sie in Ihrem Amt erreichen können?

- ☐ sehr zufrieden
- ☐ ziemlich zufrieden
- ☐ eher zufrieden
- ☐ eher unzufrieden
- ☐ etwas unzufrieden
- ☐ sehr unzufrieden
- ☐ keine Angabe

A05A

Was sind die Gründe für Ihre Unzufriedenheit?

(Mehrfachnennungen möglich)

- nicht genug Personal
- nicht genug finanzielle Mittel
- nicht genug Befugnisse
- nicht genug Anerkennung
- nicht genug Unterstützung durch Leitungsebene
- Sonstiges:
- keine Angabe

A07

Gibt es an Ihrer Hochschule offizielle Zielvorgaben für Frauenanteile?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

A07A

Bitte nennen Sie die Zielvorgaben (in Prozent).

- für Professuren
- für übriges unbefristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal
- für befristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal
- für nicht-wissenschaftliches Personal

A08

Zu welchem Hochschultyp gehört Ihre Hochschule?

- Universität (außer Technische Universität)
- Technische Universität
- Pädagogische Hochschule
- Theologische Hochschule
- Künstlerische Hochschule
- Fachhochschule
- Sonstiges:
- keine Angabe

A09

Handelt es sich nach Ihrer Einschätzung bei Ihrer Hochschule um eher eine traditionsgebundene oder eine eher modern ausgerichtete Hochschule?

- Eher traditionelle Hochschule
- Eher weniger traditionsgebundene Hochschule
- Schwer zuzuordnen
- keine Angabe

Teil II: Studierende mit Migrationshintergrund

B01

Ist an Ihrer Hochschule eine wachsende Präsenz von Studierenden mit Migrationshintergrund zu verzeichnen?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

B01A

Aus welchem Land stammen die MigrantInnen überwiegend?

B01AA

Hat die wachsende Präsenz von Studierenden mit Migrationshintergrund das kulturelle Klima an Ihrer Hochschule verändert?

- ☐ stark
- ☐ etwas
- ☐ kaum
- ☐ gar nicht
- ☐ keine Angabe

B01B

Sind die Veränderungen aus Ihrer Sicht eher positiv oder eher negativ?

- ☐ Eher positiv
- ☐ Eher negativ
- ☐ Weder noch
- ☐ keine Angabe

B02

Bei welchen der folgenden Gruppen halten Sie Integrationsschwierigkeiten im Studienbetrieb für wahrscheinlich? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Bildungsausländer aus Osteuropa; Bildungsausländer aus dem Nahen Osten; Bildungsausländer aus Asien;
- ☐ Bildungsausländer aus Afrika;
- ☐ in Deutschland aufgewachsene Studierende mit türkischem Migrationshintergrund;
- ☐ in Deutschland aufgewachsene Studierende mit außereuropäischem Migrationshintergrund
- ☐ Sonstige Personengruppe:
- ☐ keine Angabe

B03

Denken Sie, dass es eindeutige Gründe gibt für die Integrationsschwierigkeiten?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ keine Angabe

B03A

Was sind Ihrer Meinung nach die Hauptgründe für solche Integrationsschwierigkeiten? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Sprachbarrieren
- ☐ allgemeine kulturelle Unterschiede
- ☐ mangelnde Unterstützung durch familiäres Umfeld
- ☐ kulturell unterschiedliche soziale Prägung
- ☐ kulturell unterschiedliche wissenschaftliche Prägung
- ☐ andere Gründe:
- ☐ keine Angabe

B04

Sehen Sie Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Integration in den Wissenschaftsbetrieb?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ keine Angabe

B04A

Hat es nach Ihrer Einschätzung eines der Geschlechter diesbezüglich leichter in ihrer Integration in den Wissenschaftsbetrieb?

- Männer mit Migrationshintergrund haben es im Vergleich zu Frauen mit Migrationshintergrund eher leichter.
- Männer mit Migrationshintergrund haben es im Vergleich zu Frauen insgesamt leichter
- Frauen mit Migrationshintergrund haben es im Vergleich zu Männern mit Migrationshintergrund eher leichter.
- Frauen mit Migrationhintergrund haben es im Vergleich zu deutschstämmigen Frauen eher leichter.
- keine Angabe

B04B

Können Sie Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit Migrationshintergrund bzgl. ihrer Integration in die Wissenschaft beschreiben?

B05

Bitte geben Sie den Frauenanteil unter den Studierenden der folgenden Gruppen an, falls Sie ihn kennen (in Prozent).

- Bildungsausländer aus Osteuropa
- Bildungsausländer aus dem Nahen Osten
- Bildungsausländer aus Asien
- Bildungsausländer aus Afrika
- In Deutschland aufgewachsene Studierende mit türkischem Migrationshintergrund
- In Deutschland aufgewachsene Studierende mit außereuropäischem Migrationshintergrund

Teil III Wissenschaftliches Personal

B06

Welche Merkmale werden in den statistischen Erhebungen ihrer Hochschule zum wissenschaftlichen Personal erfasst?

- Unterscheidung nach Deutsch/AusländerIn
- Unterscheidung der AusländerInnen nach Staatsangehörigkeit
- Andere Kriterien:
- keine Angabe

B07

Wie hoch ist der Frauenanteil unter dem ausländischen wissenschaftlichen Personal an Ihrer Hochschule?

- Frauenanteil

B08

Bei welchen Beschäftigtengruppen an Ihrer Hochschule werden Gleichstellungsgeschichtspunkte bei Personalauswahlverfahren in der Praxis überwacht?

- Professuren
- übriges unbefristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal
- befristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal
- nicht-wissenschaftliches Personal
- keine Angabe

B09

Worauf nehmen Sie bei zu besetzenden Stellen Einfluss?

- auf den Ausschreibungstext
- auf die Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Eingeladenen
- auf Vorstellungsgespräche
- Keines
- Sonstiges:
- keine Angabe

B10

Wird im Rahmen von Gleichstellungsplänen Ihrer Hochschule das Thema Migrationshintergrund explizit berücksichtigt?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

B10A

Worin liegen Ihrer Meinung nach die Gründe dafür?

B11

Halten Sie persönlich eine Berücksichtigung des Themas Migrationshintergrund für sinnvoll und notwendig?

- Sehr notwendig
- Eher notwendig
- Eher nicht notwendig
- Überflüssig
- keine Angabe

B11A

Weshalb?

- Die Betroffenen sind keinen gruppenspezifischen Ungleichbehandlungen ausgesetzt.
- Die Gruppe ist zahlenmäßig nicht bedeutsam.
- Der Förderbedarf ist zu unklar.
- Sonstiges:
- keine Angabe

C01

Wie häufig haben in Ihrer Beratungspraxis Hochschulmitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund um Hilfe gebeten?

- Oft
- Häufig
- Eher selten
- Gar nicht
- keine Angabe

C01A

Anzahl der Fälle innerhalb der letzten zwei Jahre

C02

Wenn sich Hochschulmitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund an Sie wenden, worum geht es dann vorrangig?

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Schwierigkeiten mit den Vorgesetzten
- Schwierigkeiten mit Kollegen
- Schwierigkeiten mit dem Hochschulsystem
- Sonstiges:
- keine Angabe

C03

Wenn sich Hochschulmitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund an Sie wenden, haben die Probleme dann mit ihrem Migrationshintergrund zu tun?

- ausschließlich
- zu einem Großteil
- kaum
- überhaupt nicht
- keine Angabe

C04

Gibt es an Ihrer Hochschule konkrete Maßnahmen zur Förderung von WissenschaftlerInnen mit Migrationshintergrund?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

C04A

Welche Maßnahmen?

C05

Gibt es an Ihrer Hochschule andere Anlaufstellen für Hochschulmitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund?

- Ja
- Nein
- keine Angabe

C05A

Welche Anlaufstellen?

D01

Geben Sie bitte bei den folgenden Aussagen den Grad Ihrer Zustimmung an:
(stimmt uneingeschränkt – stimmt überwiegend – stimmt kaum – stimmt überhaupt nicht – keine Angabe)

- Die Gruppe der Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund sollte besonders gefördert werden.
- Frauen mit Migrationshintergrund haben es im deutschen Wissenschaftsbetrieb schwerer als Frauen ohne Migrationshintergrund.
- Ein Migrationshintergrund kann für Wissenschaftlerinnen auch Vorteile haben.
- Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft sollten an deutschen Hochschulen mit den gleichen Mitteln bekämpft werden, die bereits im Gender-Kontext erfolgreich waren.
- Ich würde mich gerne in Zukunft bei meiner Arbeit gezielter auf Frauen mit Migrationshintergrund einstellen als bisher.
- Die Thematik Migrationshintergrund spielt derzeit im Wissenschaftsbetrieb noch keine besondere Rolle.

D02

Wo sollte die Zuständigkeit für die Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund liegen?

- Bei der Gleichstellungsbeauftragten
- Bei einer speziellen Stelle
- keine Angabe

D03

Welches sind die Hauptschwierigkeiten?

D04

Welches sind die Vorteile?

D05

Welche der folgenden Maßnahmen sollte speziell für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund angepasst werden?

- Beobachtung von Stellenbesetzungen/Berufungen
- Mentoringprogramme
- Personality training
- keine Angabe

D06

An welchen Hilfestellungen für die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund wären Sie interessiert?

- Fortbildungsmaßnahmen
- Informationsmaterial
- Informationsveranstaltungen
- Sonstiges
- keine Angabe

D07

Können Sie dies noch näher begründen?

- Zeitmangel
- Keine Mittel
- Keine ausreichende Information/Erfahrung mit Thematik
- Kein Anliegen allgemeiner Gleichstellungsarbeit
- Sonstiges:
- keine Angabe

Besten Dank für Ihre Unterstützung!

Anhang 3: Interviewleitfaden Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund

1. Kontaktdaten

Name
Vorname
E-Mail
Telefonnummer
alternative Telefonnummer
Adresse

2. Migrationshintergrund und persönliche Daten

Geburtsjahr
Zuzugsjahr nach Deutschland
eigene Staatsangehörigkeit
eigenes Herkunftsland
Herkunftsland der Mutter
Herkunftsland des Vaters
Bildungs- und beruflicher Hintergrund der Eltern
Familienstand
Kinderzahl
Deutschkenntnisse in Wort und Schrift

3. Werdegang

Schulabschluss
Jahr
Land
Hochschulabschlüsse (Name der Hochschule, Studienfach, Art des Abschlusses, Jahr)
Durchschn. Frauenanteil im Studiengang

4. Beruf

Derzeitige Tätigkeit:
Tätigkeitsbezeichnung
Fachgebiet
Institution
Arbeitsverhältnis
Arbeitszeit
Frauenanteil unter Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit
Frühere Tätigkeiten:
(Kurzfassung relevanter Daten)

5. Erfahrungen

Wie würden Sie Ihre Kindheit und das soziale Umfeld, in dem Sie aufgewachsen sind, charakterisieren?

Falls Sie über eine Schulbildung in Deutschland verfügen, welche positiven Erfahrungen verknüpfen Sie damit?

Welche negativen Erfahrungen haben Sie während Ihres Schulbesuchs gemacht gemacht?

Welche Einstellungen hatten Ihre Eltern bzgl. einer akademischen Ausbildung?

Fanden Sie Unterstützung in Ihrem Ausbildungswunsch durch Ihre Eltern?
(getrennt erfassen: Vater / Mutter)

Und konnten Sie auf finanzielle Unterstützung durch die Eltern zurückgreifen?

Wie haben Sie Ihr Studium finanziert?

Wie waren die Erfahrungen während Ihrer Studienzeit?

Positiv:

Negativ:

Was hat Sie dazu bewogen, sich für Ihr Fachgebiet zu interessieren?

Wer hat Sie dabei unterstützt, Ihre akademischen Interessen zu verfolgen?

Gab es auch einmal Zeitpunkte während des Studiums, an denen Sie an den Abbruch des Studiums dachten?

Haben Sie einmal Ihr Studienfach gewechselt?

Falls ja, warum?

Wie lange dauerte Ihre akademische Ausbildung bis zum ersten Abschluss?

Haben Sie weitere Qualifikationen erworben (Dr. / Habilitation)? Welche Zeitspanne benötigten Sie für diese Qualifikationsschritte?

Wie haben Sie sich währenddessen finanziert? (Stipendium; eigene Berufstätigkeit; Unterstützung Eltern; Hilfskraftstelle an Uni; Mitarbeiterstelle an Uni...)

Was war Ihre berufliche Zielsetzung bei Abschluss des Studiums?

Wie schätzen Sie Ihre bisherige berufliche Entwicklung ein?

Entspricht Ihre berufliche Entwicklung Ihren Erwartungen?

Welche beruflichen Ziele haben Sie heute für die nächsten fünf Jahre?

Welche persönlichen Ziele haben Sie?

Denken Sie, dass sie sich mit Ihren beruflichen Zielen vereinbaren lassen?

Haben Sie bislang die Erfahrung gemacht, dass Sie es aufgrund Ihres Migrationshintergrundes in Deutschland schwieriger haben, Ihre Ziele zu verwirklichen?

Als wie gut integriert in Deutschland würden Sie sich persönlich bezeichnen?

Woran machen Sie diese Einschätzung konkret fest? Können Sie ein typisches Beispiel nennen?

Was waren die wichtigsten Faktoren (Ereignisse oder Menschen) in Ihrem bisherigen beruflichen Werdegang?

Spielt der Umstand, dass Sie eine Frau mit Migrationshintergrund sind, eine wichtige Rolle in Ihrer Karriere?

Eher negativ oder eher positiv?

Wenn Sie als Frau in Ihrer beruflichen Entwicklung besondere Schwierigkeiten erlebt haben, geben Sie hier bitte Beispiele dafür an:

Wenn Sie wegen Ihres Migrationshintergrundes in Ihrer beruflichen Entwicklung besondere Schwierigkeiten erlebt haben, geben Sie hier bitte Beispiele dafür an:

Welche besonderen Perspektiven auf Ihr Fachgebiet ergeben sich aus der Tatsache, dass Sie eine Frau sind und über einen Migrationshintergrund verfügen?

Gibt es positive Beispiele für Hilfen, die Ihnen bei Ihrer beruflichen Entwicklung gegeben wurden, um eventuelle Benachteiligungen auszugleichen?

Gehören Sie im beruflichen Kontext einem Netzwerk oder einer Vereinigung an?

Haben Sie Vorschläge, wie man Frauen mit Migrationshintergrund dabei unterstützen kann, in einem höheren Maß an Berufen in deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu partizipieren?

6. Weitere Informationen

Impressum

cews.publik.no12 wird herausgegeben von Inken Lind und Andrea Löther

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Dreizehnmorgenweg 42
53175 Bonn

Tel.: + 49 (0) 228 2281-520

Fax: + 49 (0) 228 2281-550

E-Mail: info@cews.org

www.cews.org
www.gesis.org